



Universiteit Utrecht



Ratio of emotie, een grijs gebied?

Een kwalitatief onderzoek naar de praktijken van
etnisch profileren door de politie



Babette Bodlaender

Juli 2013

Ratio of emotie, een grijs gebied?

Een kwalitatief onderzoek naar de praktijken van etnisch profileren door de politie.

Masterscriptie Multiculturalisme in Vergelijkend Perspectief,
Algemene Sociale Wetenschappen, Universiteit Utrecht.

1 juli 2013

Babette Bodlaender, 3375277

babette.bodlaender@gmail.com

Begeleider UU: Marcel Coenders (m.coenders@uu.nl)

Tweede lezer: Gerrit-Bartus Dielissen (g.b.m.dielissen@uu.nl)

Begeleiders Art. 1/RADAR: Gregor Walz (g.walz@art1.nl) en Ilse Mink (i.mink@radar.nl)

Dankwoord

Het zit erop. Het masteronderzoek waar ik al menig jaar tegenop heb gekeken is volbracht. Voor u ligt het verslag van mijn onderzoek, ter afsluiting van een aantal fijne jaren aan de Universiteit Utrecht. Dit is niet zomaar tot stand gekomen. Een half jaar veel lezen, brainstormen, pieken, dalen, praten en schrijven hebben tot dit artikel geleid. Dit heb ik niet alleen gedaan, een aantal mensen hebben hier een belangrijke rol in gespeeld en mij bijgestaan in dit proces.

Mijn dank gaat als eerste uit naar mijn begeleider Marcel Coenders. Hij stond altijd klaar om tussentijds mee te kijken en hij zorgde dat ik koers hield. Zijn aanwijzingen die mij verder hielpen in het denkproces zijn voor mij van groot belang geweest, net als de stimulerende bijeenkomsten.

Daarnaast wil ik graag mijn begeleiders Ilse Mink van Radar en Gregor Walz van Art. 1 bedanken. Zij lieten mij de onderzoekswereld in 'het echte leven' zien en hebben me erg geholpen met hun advies. Ook de andere medewerkers van Art. 1 en Radar wil ik graag bedanken die zorgden dat ik op een fijne plek kon werken, met me meedachten en mij hielpen aan hun contacten.

Mijn dank gaat ook uit naar de medewerking van de Politie Rotterdam-Rijnmond, zonder hen had dit onderzoek nooit kunnen plaatsvinden. Door hen kwam ik met een wereld in aanraking die voorheen ontoegankelijk leek.

Mijn studiematjes Rebecca, Ester, Hanna, Wouter, Annemiek en Elvira zijn voor mij heel belangrijk geweest de afgelopen maanden. De dagen die we samen gestudeerd hebben, alle kopjes koffie die genuttigd zijn, maar ook alle pieken en dalen die we samen ondergingen, zorgden voor een saamhorigheidsgevoel wat stimuleerde. Samen is niet alleen!

Als laatste wil ik mijn vrienden en familie bedanken. De afgelopen maanden heb ik geprobeerd het hoofd koel te houden wat niet altijd lukte, maar door hun support kreeg ik de ruimte om te doen wat nodig was. Bedankt voor het vertrouwen, de ruimte en spirit!

~

Babette

Uit Europees onderzoek blijkt dat etnisch profileren voorkomt, een verschijnsel waarbij de politie onderscheid maakt in het handelen op basis van etniciteit. Dit onderzoek heeft de rol van de politie bij het etnisch profileren in kaart gebracht en gestreefd verklarende factoren te vinden. Hierbij is gekeken naar de politie op meerdere niveaus zoals het politiebeleid en de wijkagenten, waarbij de mogelijke discrepantie is onderzocht. Een kwalitatieve analyse is verricht waarbij zestien open interviews zijn afgenomen, enerzijds met beleidsmedewerkers van de politie en anderzijds met wijkagenten, beide groepen werkzaam bij het politiekorps Rotterdam-Rijnmond. Vanuit de theorie wordt gesteld dat zowel positieve als negatieve ervaringen en stereotype beelden van invloed kunnen zijn op het handelen van politieagenten. Geconcludeerd wordt dat deze factoren inderdaad van invloed te zijn, maar hierbij vormt 'beeldvorming' over groepen een mediërende rol. Deze beeldvorming kan vervolgens tot bepaald gedrag leiden, zoals etnisch profileren. Dit is echter afhankelijk van de individuele bewustwording, de eigen etnische afkomst en de invloed van collega's. Tevens biedt de politieorganisatie ruimte voor selectiviteit, met haar hiërarchische structuur waarbij politieagenten discretionaire bevoegdheden hebben en risico-inschattingen verrichten.

Inhoudsopgave

1. Introductie	6
1.1 Aanleiding.....	6
1.2 Probleemstelling.....	7
1.3 Etnisch profileren in haar context.....	8
1.3.1 Achtergrond van het multicultureel beleid.....	8
1.3.2 Het landelijk politiekorps.....	9
1.4 Theoretische uitgangspunten.....	13
1.4.1 Hiërarchie en sociale dominantie.....	13
1.4.2 De invloed van contact.....	14
1.4.3 Ingroup, outgroup en stereotypen.....	15
2 Methoden	17
2.1 Design.....	17
2.2 Respondenten.....	17
2.3 Meetinstrument.....	18
2.4 Dataverzameling.....	18
2.5 Analyse.....	19
3 Resultaten	20
3.1 De aanpak van de politie.....	20
3.2 De relatie tussen het beleid en handelen van de politie.....	24
3.3 A. De invloed van ervaringen op het handelen van de politie.....	28
B. De invloed van ervaringen van politieagenten als burger.....	33
3.4 Ingroup, outgroup en stereotypen.....	35
3.5 De politie als organisatie.....	38
4 Conclusie & discussie	44
4.1 Conclusie.....	44
4.2 Discussie en aanbevelingen.....	46
Referenties.....	49
Appendix.....	53

1. Introductie

“Politie mensen maken heel veel mee. Het is eenmaal zo dat wij als dienders met een bepaalde doelgroep te maken krijgen en als dan negen van de tien meldingen jongens zijn met een bepaalde etnische achtergrond, dan heb je de neiging om die groep anders te bejegenen en dingen te roepen die je niet zou moeten roepen.”

1.1. Aanleiding

Uit onderzoek van de Fundamental Right Agency [FRA] (2010) in tien lidstaten van de Europese Unie blijkt dat mensen uit etnische minderheidsgroepen een grotere kans hebben om voor controles te worden aangehouden door de politie dan autochtone inwoners. Onderzoek van Cankaya (2012) wijst uit dat proactief handelen van de politie gepaard gaat met selectiviteit als negatief effect, waarbij gezocht wordt naar bepaalde kenmerken. Preventief fouilleren en identiteitscontroles zijn voorbeelden waarin etnisch profileren kan voorkomen dat toegepast wordt om crimineel gedrag te verhinderen door het uitvoeren van controles (Van der Leun & Van der Woude, 2011). Een veelgebruikte definitie van etnisch profileren is ‘het gebruik door politie-, veiligheids-, immigratie- of douanebeambten van generalisaties met betrekking tot ras, etniciteit, godsdienst of nationaliteit als reden voor verdenking bij het aansturen van discretionaire politieacties, in plaats van te kijken naar individueel gedrag of objectief bewijs’ (ENAR, 2009).

Volgens Artikel 1 van de grondwet is het verboden om te discrimineren en heeft iedereen het recht op gelijke behandeling (FRA, 2011). Toch lijkt de politie in de praktijk wel onderscheid te maken op basis van ras of etnische afkomst (FRA, 2010).

In de Nederlandse samenleving met veel etnische groepen ontstaat regelmatig wrijving tussen groepen en treedt de politie op als ‘brandjesblusser’ (Cankaya, 2012). De politie krijgt daarmee vaak met negatieve ervaringen met verschillende etnische minderheidsgroepen te maken (Bovenkerk et al., 1999). Dit kan leiden tot oordelen over de hele groep, waarbij etnische stereotypen een rol spelen (Bovenkerk et al., 1999). De vraag is echter of deze negatieve ervaringen en oordelen voor alle politieagenten gelden.

Uit ander onderzoek van de FRA (2011) blijkt dat jongeren van etnische minderheden binnen Nederland zich gediscrimineerd voelen door de politie. Hierdoor kan het vertrouwen in de politie afnemen en hun frustratie ten aanzien van de politie toenemen, wat kan resulteren in conflicten. Enerzijds is het nodig voor de effectiviteit van de politie dat risicoprofielen gebaseerd worden op bepaalde kenmerken om zo crimineel gedrag te verminderen (Van der Leun & Van der Woude, 2011). Anderzijds kan het selecteren van mensen op basis van bepaalde kenmerken ertoe leiden dat onschuldige burgers uit etnische minderheidsgroepen regelmatig ten onrechte worden gecontroleerd. Dit kan leiden tot vervreemding van de politie en tot een afname in vertrouwen in de politie (Cankaya 2012).

Dit onderzoek sluit zich aan bij het onderzoek van Art. 1 en RADAR naar etnisch profileren. In dat onderzoek wordt etnisch profileren onderzocht bij enerzijds de politie en anderzijds jongeren uit etnische minderheidsgroepen als slachtoffer van etnisch profileren. Dit onderzoek zal etnisch profileren in kaart proberen te brengen vanuit het perspectief van de politie.

1.2. Probleemstelling

Beredeneerd vanuit de rol van de politie, richt dit onderzoek zich op de interactie tussen de politie en etnische minderheidsgroepen. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen politieagenten die zich bezig houden met het beleid en politieagenten in het veld die veel in aanraking komen met etnische groepen. Dit komt terug in de volgende doelen en vraagstelling.

Vraagstelling: Wat is de rol van de politie in het hanteren van etnische profielen ten aanzien van etnische groepen en hoe is dit handelen te verklaren?

Deelvragen:

1. Hoe handelt de politie ten aanzien van etnische minderheidsgroepen?
2. Wat is de relatie tussen het beleid ten aanzien van etnische minderheidsgroepen en het handelen van de politieagenten?

3.
 - a. Wat is de relatie tussen positief en negatief contact met etnische minderheidsgroepen en de houding van politieagenten?
 - b. Wat is de relatie tussen positief en negatief contact met etnische minderheidsgroepen van politieagenten als burger, op de houding van politieagenten?
4. Worden er stereotypen gehanteerd bij de politie en indien dit het geval is, hoe wordt hier uiting aan gegeven?
5. Wat is de invloed van politieteams op het handelen van individuele politieagenten?

Doelstelling:

Dit onderzoek tracht een beschrijvend onderzoek te zijn, waarbij allereerst als doel wordt gesteld om de relatie tussen het politiebeleid ten aanzien van etnische groepen en het handelen van de politieagenten in kaart te brengen en te kijken of er mogelijk discrepantie hiertussen bestaat. Tevens is dit onderzoek een verklarend onderzoek, doordat gestreefd wordt de rol van de politie bij het profileren van etnische groepen te verklaren en hiervoor verklarende factoren te vinden. Hieruit voortvloeiend kunnen bovenstaande doelstellingen bijdragen aan begrip- en theorievorming, omdat er weinig sociaalwetenschappelijke theorie bekend is over het perspectief van de politie bij het hanteren van etnische profielen.

1.3 Etnisch profileren in haar context

1.3.1 De achtergrond van het multicultureel beleid in Nederland

Oorspronkelijk kent Nederland geen specifiek beleid waarbij verschillende etnische minderheidsgroepen in acht worden genomen. Nederland werd de eerste jaren na de Tweede Wereldoorlog primair gezien als emigratieland. In de jaren '70 werd een ad hoc beleid gevoerd omdat men dacht dat de meeste immigranten slechts tijdelijk verbleven in Nederland (Commissie Blok, 2004; WRR, 2001). Immigranten die dachten tijdelijk in Nederland te verblijven werden hierin gesteund door de overheid. De immigranten die toch bleven dienden zich aan te passen of anders terug te gaan naar het land van

herkomst (Korf, 2003). Gewelddadige acties van Molukse jongeren aan het eind van de jaren '70 zorgden voor een omslag in de samenleving. Dit resulteerde in een terughoudend beleid, waarbij het vermijden van conflicten en gewelddadigheden en preventie van sociale marginalisering van kinderen van immigranten centraal stond. De Minderhedennota in 1983 was gericht op het omgaan met etnische minderheden en twee maatregelen stonden voorop; het verbeteren van kennis over etnische minderheden en een voorkeursbeleid (Korf, 2003). Dit kwam tot uiting in de doelstellingen om de emancipatie en participatie te verbeteren, het verminderen van de sociale en economische achterstand van immigranten, het voorkomen en bestrijden van discriminatie en het verbeteren van de rechtspositie van immigranten (Commissie Blok, 2004). De golf van migranten halverwege de jaren '90 zorgden voor nieuwe ontwikkelingen in de Nederlandse samenleving en met de CRIEM nota¹ in 1997 kwam de problematiek rondom etnische minderheidsgroepen en criminaliteit op de nationale agenda te staan. Deze nota vermeldde hoe nationale en lokale overheden een specifiek beleid konden ontwikkelen gericht op etniciteit en hierin werd een grote rol toebedeeld aan culturele kenmerken. De drie beleidssporen van het preventieve integratiebeleid richtten zich op het beter voorbereiden van jongeren op het naar school gaan, het tegengaan van spijbelgedrag van jongeren en het stimuleren van de aansluiting tussen jongeren die neigden naar (licht) crimineel gedrag, met de arbeidsmarkt. Ook stelde deze nota dat door het gelijkheidsbeginsel diversiteit niet kan worden toegepast in de strafrechtspraak; naar etnische achtergrond van een verdachte wordt niet gekeken bij het toekennen van een straf (Bovenkerk, 2009; Commissie Blok, 2004; Commissie-van Kemenade, 1997).

1.3.2 Het Landelijk Politiekorps: waakzaam en dienstbaar

1.3.2.1 Het politiebeleid

De slogan van de politie luidt 'waakzaam voor iedereen.' Dit wordt uitgedragen in de visienota van de politie, tot stand gekomen door het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (2008), dat stelt dat de politie er voor 'eenieder' is. Ander onderzoek van de Politieacademie wijst uit de beginselen van 'gelijke behandeling en legitimiteit' hoog in het vaandel te hebben staan (Svensson et al., 2011). Met het beginsel van gelijke

¹ CRIEM staat voor 'Criminaliteit in relatie tot de integratie van etnische minderheden.' Dit is uitgebracht door de ministeries van Justitie en Binnenlandse zaken.

behandeling wordt bedoeld dat een persoon staande mag worden gehouden en gefouilleerd mag worden, maar deze beslissing mag niet gebaseerd zijn op bijvoorbeeld het ras of etnische afkomst van de betreffende persoon. Een indirect onderscheid mag wel worden gemaakt als dit een middel is om een doel te bereiken. Een dergelijke objectieve selectie gerelateerd aan een doel kan dan wel een bepaalde etnische groep betreffen. Afhankelijk van het doel van de actie zijn bepaalde selectiecriteria toegestaan (Nationale Ombudsman, 2011; Svensson et al., 2011). De beleidsvisie van de politie aangaande de beleidsdoelen waarin nadruk wordt gelegd op het gelijkheidsbeginsel, wordt treffend weergegeven in het volgende citaat:

“De politie is er voor alle inwoners van Nederland en weegt de belangen van bepaalde (groepen van) burgers niet zwaarder dan die van anderen. Politiezorg is een publiek goed dat voor elke burger in dezelfde mate beschikbaar moet zijn. Rechtvaardigheid, gelijkheid, onpartijdigheid en kwaliteit van de dienstverlening dienen gewaarborgd te zijn. De toegankelijkheid van de organisatie voor alle groepen en culturen in de samenleving is van belang voor de inbedding, maatschappelijke legitimiteit en de effectiviteit van de politie. In een democratische rechtsstaat dient de staat het welbevinden en de belangen van de burger in het algemeen en zonder aanzien des persoons. Dat is ook niet merkbaar aan de politieorganisatie en de individuele politiemedewerker als vertegenwoordiger van die rechtstaat. Zij zijn onpartijdig.” (LECD, 2008)

1.3.2.2 Multicultureel vakmanschap bij het politiekorps

De politie tracht de diversiteit in de samenleving te weerspiegelen binnen het politiekorps. De afgelopen jaren is daar actief beleid op gevoerd, met de intentie dat het korps een afspiegeling van de maatschappij vormt om zo een samenleving te bevorderen waarin de leden voelen dat ze gelijke kansen krijgen, ongeacht hun etnische, nationale, religieuze achtergrond. De reden voor dit beleid was dat het korps voornamelijk bestond uit blanke mannen (Adang et al., 2010; ECRI, 2009). Het speciale beleidsplan ‘Multicultureel Vakmanschap’ heeft hier vorm aan gegeven dat staat voor; *“de professionaliteit van uitvoerenden en leidinggevendenden in de politieorganisatie, om te kunnen omgaan met de vele culturen en leefstijlen in de organisatie en de samenleving”* (OVV, 2009). De diversiteit van de politie moet zichtbaar zijn op alle niveaus van de organisatie, en er moet ruimte zijn voor diversiteit in opvattingen, gedragingen en structuur. Bij het weerspiegelen van de etnische en culturele diversiteit van de

samenleving staan het gelijkheidsbeginsel, legitimiteit en effectiviteit van de politie centraal. Ook heeft de politie een voorbeeldfunctie voor de samenleving (De Vries, 1999). Het uiteindelijke doel van de diversiteit binnen de politie, is dat zij beter kan werken in een multiculturele samenleving en zowel effectief en legitiem kan optreden (De Vries, 1999; OVV, 2009).

1.3.2.3 Discretionaire bevoegdheden

Binnen de politieorganisatie bestaat er de ruimte dat om een individuele inschatting te maken van de situatie. Het volgende citaat laat zien dat er vanuit de politieorganisatie wel enige sturing is in deze beslissingsvrijheid van politieagenten en dat aan deze discretionaire ruimte risico's zijn verbonden. *“Individuele politiemensen worden geacht in korte tijd de juiste keuze te maken. Als deze keuze verkeerd uitpakt, kunnen de media het zelfs opblazen tot een politiek incident. Dit zoveel mogelijk voorkomen, vraagt om het ontwikkelen van kennis en vaardigheden om in bepaalde situaties goed te kunnen reageren”* (LECD, 2008).

Volgens Lipsky (1980, zoals weergegeven in Hupe & Hill, 2007) kan deze discretionaire bevoegdheid van politieagenten van invloed zijn bij mogelijke discrepantie tussen beleid en praktijk. De *street level bureaucracy*, dat de discretionaire ruimte van ambtenaren bij de implementatie van beleid betreft, kan resulteren in verschillen in de uitvoering van beleid. De discretionaire ruimte impliceert dat er in beleid openheid wordt geboden voor actoren om zelf beslissingen te nemen en dit kan op deze manier leiden tot verschillende uitvoeringen van de implementatie van beleid. Taken kunnen naar eigen inzicht worden ingevuld en kunnen voor vervorming leiden van hoe het beleid oorspronkelijk is opgelegd (Hupe & Hill, 2007). De ‘street level bureaucraten’ worden geacht bepaalde capaciteiten te hebben en genieten daarom het vertrouwen om zo met verschillende situaties om te gaan die enig aanpassingsvermogen en creativiteit vereisen. In navolging hiervan kunnen zij dan ook gezien worden als beleidsmakers, in plaats van de uitvoerders. De relaties die zij hebben in de professionele werksfeer zijn vaak verticaal van aard; ze participeren op gebeurtenissen met individuen in de samenleving en dragen verantwoording af aan hun afdelingshoofd (Hupe & Hill 2007). Dit sluit aan bij de politie als hiërarchische organisatie, waarbij politieagenten discretionaire bevoegdheden hebben (Sprenger, 2011). Dit houdt in dat zij zelf in een bepaalde situatie de risico's moeten inschatten en daarnaar moeten

handelen. Aalberts (1990 in Cayanka, 2012) beschrijft dat een politieagent de vrijheid heeft om achtereenvolgend een bepaalde gebeurtenis als relevante politiezaak te benoemen, een burger aan kan wijzen als relevant voor officiële politiebemoeienis en hierbij een keuze heeft welke afhandelingsmethode zal worden gehanteerd. In de praktijk kan dit betekenen dat agenten op verschillende wijze in een bepaalde situatie kunnen reageren.

1.3.2.4 Proactieve aanpak

De toenemende problematiek met vooral jongeren uit etnische minderheidsgroepen, resulteerde in het vergroten van de expertise van de politie met betrekking tot het thema multiculturalisme (Adang et al., 2010). Speciaal beleid kan gevormd worden dat zich richt op bepaalde groepen, zoals het Samenwerkingsverband Aanpak Marokkaans-Nederlandse risicjongeren waarmee men streefde om bepaalde overlastgevende groepen aan te pakken in 22 gemeenten (Burik et al., 2012; Driessen et al., 2002). Om de mate van criminaliteit tegen te gaan, is het beleid steeds meer gericht op proactieve acties, waaronder het preventief fouilleren, in plaats van een ad hoc beleid met een reactieve aanpak (Van der Leun & Van der Woude, 2011; Cankaya, 2012). De proactiviteit van de politie, die bijvoorbeeld gericht is op het terugdringen van jeugdcriminaliteit en jeugdoverlast, brengt enerzijds kansen met zich mee om de effectiviteit van het handelen te vergroten, maar brengt ook een risico met zich mee dat jongeren ten onrechte worden aangepakt (Svensson et al., 2011).

Vanuit de juridische context stelt onderzoek van Van der Leun en Van der Woude (2011) dat het preventieve fouilleren sinds 2002 in Nederland is geïntroduceerd om zo meer maatschappelijke veiligheid te bieden. Controleacties kunnen een maatschappelijk doel dienen, mensen een veilig gevoel geven in het publieke domein en invloed hebben op het gezag van de overheid en politie (Nationale Ombudsman, 2012). Voordat dit beleid werd ingevoerd konden officiers een order tot fouilleren geven en iemands identiteit opvragen als er sprake was van een verdenking of een criminele bedreiging. Preventief fouilleren was slechts toegestaan op luchthavens (Van der Leun & Van der Woude, 2011). In 2002 werd de Wet Preventief Fouilleren ingevoerd, om daarmee reactief politiewerk in te dammen en op proactieve wijze criminaliteit tegen te gaan. Een burgemeester draagt de bevoegdheid om na overleg met de Officier van Justitie een

‘veiligheidsrisicogebied’ aan te wijzen en de politie de bevoegdheid te geven om mensen te fouilleren (Nationale Ombudsman, 2012).

1.4 Theoretische uitgangspunten

1.4.1 Hiërarchie en sociale dominantie

In organisaties en teams, zoals politieteams, kan een bepaalde cultuur heersen. De politieorganisatie kent een sterk hiërarchische structuur (Sprenger, 2010). Met behulp van de sociale dominantietheorie kan naar deze hiërarchische structuur worden gekeken. De sociale dominantietheorie probeert een verklaring te bieden voor de processen die optreden bij vooroordelen en discriminatie op verschillende niveaus, zoals op individueel, organisatie en maatschappelijk niveau (Sidanius et al., 2004). Deze theorie probeert ongelijkheid tussen groepen te verklaren door de aanwezigheid van hiërarchische verhoudingen en gaat ervan uit dat bepaalde mechanismen ervoor zorgen dat mensen liever bij een hiërarchische of een niet hiërarchische organisatie willen werken. Deze voorkeur voor hiërarchie kan vervolgens sterker ontwikkeld worden binnen een hiërarchische structuur van een organisatie. Dit wordt ook wel het onderscheid in hiërarchie versterkende (*hierachy-enhancing*) en hiërarchie afzwakkende (*hierachy-attenuating*) instituties genoemd (Sidanius et al., 2004; Pratto et al., 2006). De politie kan in dit verband gezien worden als een hiërarchie versterkende organisatie. Volgens Sidanius et al. (2004) zullen werknemers binnen een hiërarchie versterkende organisatie een voorkeur voor een hiërarchische houding ontwikkelen, namelijk een hoge ‘Social Dominance Orientation’. Dit is een meting van de voorkeur voor hiërarchie en hangt samen met een voorkeur voor macht (Sidanius et al., 2004).

Onderzoek liet zien dat mensen die hoog scoorden op ‘Social Dominance Orientation’ een negatievere houding hadden naar migranten dan mensen die hierop een lage score hadden (Chrysochoou, 2004). Verondersteld wordt dat politieagenten een sterke voorkeur voor sociale dominantie vertonen en dat dit binnen de politieorganisatie versterkt wordt. Vervolgens impliceert dit onderzoek in Chrysochoou (2004) dat politieagenten mogelijk een meer negatieve houding naar migranten kunnen hebben vanwege hun hoge ‘Social Dominance Orientation’ dan mensen die in een hiërarchie afzwakkende organisatie werken. Hoe langer iemand werkzaam is in een

hiërarchie versterkende organisatie, hoe hoger de voorkeur zal zijn voor sociale dominantie (Pratto et al., 2006; Sidanius et al., 2004).

1.4.2. De invloed van contact

Met de contacttheorie wordt gekeken naar de impact van positief of negatief contact met etnische minderheidsgroepen op het gedrag van politieagenten. Deze theorie stelt dat hoe meer positief contact er bestaat tussen verschillende etnische minderheidsgroepen, des te groter de kans is dat vooroordelen tussen beide groepen verminderd worden, wat vervolgens tot een positieve houding tussen beide groepen kan leiden. Het beleid dat uit deze theorie voort vloeit, is dat intergroepscontact moet worden bevorderd voor het verminderen van conflicten tussen groepen (Pettigrew et al., 2011). Wel stellen Pettigrew en Tropp (2006) dat de relatie tussen contact en vooroordelen sterker is voor de meerderheidsgroep dan voor de minderheidsgroep. Vanuit deze theorie kan gesteld worden dat positief contact een effect heeft op de houding van politieagenten, namelijk dat het tot minder vooroordelen en een positievere houding leidt.

Tevens wordt gekeken naar de vier voorwaarden die Allport (1954, zoals weergegeven door Chrysochoou, 2004) stelt, die essentieel zijn voor het verminderen van vooroordelen door contact. De eerste betreft gelijke status tussen groepen. Indien hier niet aan wordt voldaan worden negatieve stereotypen gehandhaafd of zelfs versterkt. Ten tweede geldt sociale en institutionele ondersteuning als criterium. Dit wil zeggen dat steun vanuit instituties positieve invloed kan hebben op contact tussen groepen. Daarnaast is het samenwerken aan dezelfde doelen van groot belang. Als er competitie optreedt tussen groepen zal dit niet bevorderend zijn voor het verminderen van vooroordelen over groepen en door samen te werken aan een gemeenschappelijk doel zullen vooroordelen gereduceerd worden. Als laatste voorwaarde geldt dat het mogelijk moet zijn om elkaar goed te leren kennen, in plaats van oppervlakkig contact. Oppervlakkig contact kan juist leiden tot handhaving of het vergroten van vooroordelen over de andere groep (Chrysochoou, 2004). Toch laat een meta studie van Pettigrew en Tropp (2006) zien dat deze vier condities niet altijd noodzakelijk zijn voor het reduceren van vooroordelen. Positieve ervaringen met de andere groep vergroten de kans op positief contact doordat de houding naar de andere groep positiever wordt. Er is echter een sterker effect tussen positief contact en de afname van vooroordelen indien aan de voorwaarden wordt voldaan (Pettigrew en Tropp, 2006).

1.4.3. Ingroup, outgroup en stereotypen

Een andere theorie voor het verklaren van selectiviteit van de politie betreft het hanteren van stereotypen en vooroordelen over groepen. Groepen worden geclassificeerd op basis van verschillen wat gepaard gaat met het gebruik van stereotypen. De basis hiervoor legt Tajfel et al. (1971) met de Sociale Identiteit Theorie die stelt dat iedereen zichzelf rekent tot een bepaalde groep en hiermee een onderscheid maakt tussen de *ingroup* en *outgroup*. Dit resulteert in de sociale identiteit van iemand. Het hanteren van stereotypen over etnische minderheidsgroepen heeft als aanname dat leden van deze groepen minimale verschillen hebben ten opzichten van elkaar (Tajfel et al., 1964). Percepties van negatieve stereotypen kunnen leiden tot meer vooroordelen tussen groepen. Dit kan vervolgens leiden tot een positievere perceptie van de eigen groep. Negatieve stereotypes kunnen leiden tot meer gevoelens van angst en beïnvloeden daarmee het contact tussen groepen. Bij negatief contact tussen groepen kunnen negatieve stereotypen worden bevestigd (Gordijn et al., 2008). Stereotypen kunnen een belangrijke rol spelen bij het beoordelen van mensen, om hiermee onderscheid te kunnen maken tussen de eigen groep en een andere groep, waarbij er meestal weinig aandacht besteed wordt aan individuele verschillen (Chrysochoou, 2004).

Het gebruik van stereotypen gaat uit van groepsbeelden die bestaan over verschillende groepen. Statistische discriminatie, afkomstig uit economische theorieën, kan een aanvulling vormen op de rol van stereotypen, doordat de basis hiervan ook ligt bij het gebruik van groepsbeelden. Statistische discriminatie is één van de klachten van etnisch profileren (Rippert-Lasmussen, 2011) en veronderstelt dat 'statistische kenmerken' van toepassing worden geacht op een hele groep. Hierbij wordt uitgegaan van de aanname dat bijvoorbeeld ras of gender een goede meting vormt voor de productiviteit van werknemers en dat deze productiviteit observeerbaar is en samenhangt met de identiteit van een groep (Norman, 2003). In de economische context wordt statistische discriminatie vaak toegepast als werkgevers een keuze maken bij het selecteren van geschikte werknemers en daarbij terugvallen op groepskenmerken. Dit hoeven geen vooroordelen te zijn, maar percepties van de gemiddelde kenmerken van groepen, die gebruikt worden om zo de individuele capaciteiten van een potentiële werknemer te voorspellen. Dit werkt niet altijd en het kan zo ten koste gaan van de efficiëntie, vooral voor de gediscrimineerde groep (Schwab, 1984). Statistische

discriminatie is vooral van toepassing als er weinig informatie beschikbaar is. Als vervolgens snel een keuze binnen een selectieproces moet worden gemaakt, zal iemand sneller terugvallen op eigen percepties van statische kenmerken van een groep of persoon, omdat er geen tijd is voor een zorgvuldig afgewogen keuze. Indien werkgevers de capaciteiten en bekwaamheid van individuele werknemers vooraf zouden weten, zou statistische discriminatie mogelijk niet plaatsvinden (Schwab, 1984). Statistische discriminatie wordt gezien als een discriminerend principe, omdat mensen beschouwd moeten worden als individuen, in plaats van dat zij gecategoriseerd worden door middel van statistische kenmerken. Voor het verbeteren van positief contact zou de mate van statistische discriminatie af moeten nemen (Rippert-Lasmussen, 2011).

Bij proactief optreden van de politie moeten politieagenten vaak binnen een korte tijd een afgewogen keuze maken om iemand te selecteren bijvoorbeeld bij identiteitscontroles (Cankaya, 2012). Omdat dit een momentopname is, kan een zorgvuldig afgewogen keuze op basis van veel informatie niet altijd worden gemaakt. Statistische discriminatie kan in een dergelijke situatie van toepassing zijn, omdat er vanwege het gebrek aan informatie en tijd, een keuze kan worden gemaakt op bepaalde statische (en generaliserende) groepskenmerken. Dit kan een risico inschatting zijn, omdat door het gebrek aan informatie en tijd een bepaald risico wordt genomen, zoals een selectieve keuze.

2. Methode

2.1 Design

Als onderzoeksdesign is er gekozen voor een kwalitatieve dataverzameling, omdat het moeilijk is om zicht te krijgen op de houding en percepties van de politie door middel van een kwantitatieve gestandaardiseerde analyse. Binnen deze design is gekozen voor een gefundeerde theoriebenadering, met als doel theorie- en begripsontwikkeling omdat er nog weinig sociaal wetenschappelijk informatie over etnisch profileren bekend is.

2.2 Respondenten

In dit exploratieve onderzoek zijn zestien diepte-interviews afgenomen met beleidsmedewerkers en wijkagenten van het politiekorps Rotterdam-Rijnmond. Op basis van de functie is deze selectie gemaakt; vier van de respondenten behoren tot de beleidsmedewerkers, de overige respondenten waren wijkagenten. Alle respondenten zijn geselecteerd op basis van hun werk bij de politie Rotterdam-Rijnmond² en deze vormen de onderzoekspopulatie. De respondenten zijn werkzaam in alle districten van de gemeente Rotterdam (Noord, Oost, Zuid en West) en kunnen op deze manier representatief zijn voor de onderzoekspopulatie.

Via de sneeuwbalmethode zijn respondenten verworven. Een nadeel van het werven van respondenten via de sneeuwbalmethode is de kans op selectie. Deze kans is wel aanwezig, maar vanwege het feit dat alle mogelijke respondenten meegenomen zijn, heeft dit ertoe geleid dat de respondenten met verschillende kenmerken zijn gerepresenteerd. Dit zijn verschillen in district/wijk, etnische afkomst, sekse, leeftijd, eerdere functies en werkervaring bij de politie. Dit wil niet zeggen dat hiermee naar representatie van alle bevolkingsgroepen werd gestreefd. Kwalitatief onderzoek stelt immers geen generalisatie als doel (Boeije, 2005).

² Inhoudelijk gezien is Rotterdam een interessante gemeente om daar het etnisch profileren in kaart te brengen vanwege de grote aantallen etnische minderheidsgroepen die er wonen. Tussen 2005 en 2013 hebben gemiddeld 597.300 niet-westerse migranten zich jaarlijks gevestigd in Rotterdam en op 1 januari 2013 had 36% van de Rotterdamse bevolking een niet-westerse afkomst (Centrum voor Onderzoek en Statistiek, 2013). Ook is Rotterdam praktisch vanwege de bereikbaarheid en het netwerk van RADAR en Art. 1.

Van de zestien respondenten zijn er vier politieagenten werkzaam bij beleid, de overigen behoren tot de wijkpolitie. Er zijn slechts drie vrouwen die horen tot de respondenten werkzaam bij de wijkpolitie. Daarnaast hebben twaalf respondenten een Nederlandse achtergrond, terwijl vier respondenten een respectievelijk Turkse, Antilliaanse, Surinaamse of Marokkaanse achtergrond hebben. Qua leeftijd variëren de respondenten tussen de 28 en 60 jaar.

2.3 Meetinstrument

Het meetinstrument bestond uit ongestructureerde interviews die zijn afgenomen bij de respondenten. Vooraf is met behulp van de theoretische verkenning en *sensitizing concepts* een topiclijst opgesteld. Aan de hand daarvan zijn open interviews bij de respondenten afgenomen. Hierbij is onderscheid gemaakt in een topiclijst voor de beleidsmedewerkers en een aparte topiclijst voor de wijkagenten (bijgevoegd in de bijlage).

2.4 Dataverzameling

De eerste fase in de dataverzameling besloeg het bestuderen van beleidsstukken en jaarrapporten van de politie om inzicht te krijgen op het beleid dat de politie hanteert. De tweede fase van dataverzameling bestond uit het afnemen van de open interviews. De dataverzameling heeft plaatsgevonden via een cyclisch proces. Dat wil zeggen dat na de afname van de interviews deze tussentijds zijn getranscribeerd en geanalyseerd. Op deze manier konden de interviews kwalitatief verbeterd worden, doordat tussentijds gelet werd op de goede en zwakke punten van de interviews. Bij sommige topics (zoals ervaringen van de respondenten) zijn vragen vervolgens op een andere manier gesteld om betere data te krijgen. De dataverzameling van de eerste vijftien interviews heeft op bovenstaande wijze plaatsgevonden. Het (laatste) zestiende interview fungeerde als controle-interview. Dit interview is pas afgenomen nadat de andere interviews open en axiaal waren gecodeerd om op deze manier te controleren of alle data is verkregen voor het beantwoorden van de hoofd- en deelvragen is verkregen.

2.5 Analyse

De dataverzameling en -analyse vonden gelijktijdig plaats (cyclisch proces). De interviews zijn met behulp van het opgenomen geluidsmateriaal direct na afloop uitgewerkt tot een transcript. Met behulp van het programma Nvivo zijn deze transcripten gecodeerd. Deze codering heeft een aantal stappen beslagen, waarbij de theoretische verkenning met *sensitizing concepts* de basis heeft gevormd. In de eerste fase van open codering zijn de begrippen ontwikkeld. Vervolgens zijn de begrippen afgebakend en is er een onderscheid gemaakt tussen de hoofd- en subcodes bij het axiaal coderen. Als laatste vond het selectieve coderen plaats waarbij er naar de relaties tussen de begrippen is gekeken (Boeijs, 2005).

3. Resultaten

In deze paragraaf worden de beschrijvende resultaten van dit onderzoek weergegeven. Deze worden gekoppeld aan de reeds besproken theoretische uitgangspunten, waarmee getracht wordt de deelvragen te beantwoorden.

3.1 De aanpak van de politie

De eerste deelvraag luidt: *Hoe handelt de politie ten aanzien van etnische groepen?* Om antwoord te geven op deze beschrijvende deelvraag is allereerst gefocust op de werkzaamheden van de wijkpolitie, die voorgeschreven zijn door het beleid.

3.1.1 Onderscheid in aanpak van de politie

De wijkpolitie tracht met haar signaalfunctie de leefbaarheid en veiligheid in de wijk te vergroten. De wijkpolitie vormt de spil in de wijk en weet wat er speelt onder de wijkbewoners. Tot het takenpakket van de wijkpolitie horen de verantwoordelijkheid voor een bepaald gebied binnen de wijk, het signaleren en aanpakken van overlast en criminaliteit. Op beleidsmatig niveau wordt er niet gesproken van een verschillende aanpak van etnische minderheidsgroepen. Wel werden er in het verleden bepaalde doelgroep aanpakken gehanteerd. Een dergelijke doelgroepenaanpak bestond uit bepaalde delicten die in verband werden gebracht met een bepaald type verdachten, voornamelijk gebaseerd op etnische afkomst. Deze doelgroepenaanpak is afgeschaft omdat er teveel focus lag op etniciteit en heeft plaats gemaakt voor een aanpak waarbij veiligheidsvraagstukken gekoppeld worden aan bepaalde gebieden, aldus de beleidsmedewerkers.

Tevens geven de wijkagenten zelf ook aan dat in de aanpak door de wijkpolitie geen expliciet onderscheid op basis van etniciteit wordt gemaakt. Als voorbeeld wordt genoemd dat politie 'gewend' is aan allochtonen en daarom geen onderscheid maakt:

“De politie is er zogezegd mee opgegroeid, meegegroeid met de toename van allochtonen. Daarom is er niet echt een speciale aanpak.” (R6).

De aanpak van de politie is gebaseerd op het beleid van gelijke behandeling (LECD, 2008) en verschilt niet voor verschillende bevolkingsgroepen. Enkele wijkagenten geven wel aan er verschillende uitvoeringen kunnen zijn van deze aanpak:

“Qua aanpak is het misschien niet anders maar wel qua omgang. Ik denk dat daar meer verschil in zit. Maar qua aanpak denk ik niet dat er heel veel verschil zal zijn. Want de middelen die wij hebben blijven hetzelfde. Ik kan niet zeggen van ‘ik heb hier een allochtoon en ik hanteer iets anders,’ nee, de middelen blijven hetzelfde. Het gaat meer om de omgangsvormen. Daar zit vooral het verschil in zeg maar. Hoe je iemand benadert, hoe ga je met de middelen om, daar zit het verschil in.” (R7).

Dit verschil in benadering wordt door meerdere respondenten erkend. Zij wijten dit veelal aan culturele verschillen. Een andere respondent vertelt dat boekjes over culturele gebruiken over bijvoorbeeld Marokkaanse jongeren hem veel profijt hebben opgeleverd in zijn werk. Een meerderheid van de respondenten stelt daarentegen dat er geen blauwdruk bestaat hoe om te gaan met verschillende culturen. Zij vinden het belangrijk om iedereen te behandelen zoals men zelf ook behandeld zou willen worden.

3.1.2 Risicoprofielen en preventief fouilleren

De politie maakt gebruik van risicoprofielen. Hierbij wordt er net zoals bij de aanpak van de politie geen expliciete vermelding gedaan van etniciteit van daders. Een risicoprofiel hangt samen met de criminaliteit en overlast in een bepaalde wijk en kan per wijk verschillen. Beleidsmedewerkers spreken van een ‘wijkgebonden strategie,’ waarbij risicoprofielen veelal door deskundigen worden gevormd. Onbewust kunnen er ook weleens bepaalde risico-inschattingen worden gemaakt. Verkeerscontroles vinden regelmatig plaats, waarbij ‘verdachte auto’s’ worden aangehouden. Dit kan plaatsvinden op basis van geobjectiveerde cijfers en onderzoeken, maar ook op basis van ‘onderbuikgevoelens’. Dat onderbuikgevoel hangt vaak samen met ervaringen die zijn opgedaan tijdens het politiewerk en kan te maken hebben met een bepaalde risico-inschatting die politieagenten maken in hun werk. Deze risico-inschatting is vaak

gebaseerd op cijfers, gegevens en eerdere ervaringen, bijvoorbeeld met bepaalde groepen:

“Als je een auto controleert, dan kijk je wat er in zit. Dus daar maak je al een keuze, gebaseerd op vooroordelen of op je referentie, maar dat hoeft niet altijd te kloppen. (..) En het onderbuikgevoel dat je in de jaren opbouwt, of wat je krijgt, dat je gewoon voelt van 'hier is iets niet in orde' dat klopt meestal ook wel. Maar niet altijd, dus daar moet je voor waken.” (R4).

Bij proactieve optredens van de politie zoals preventieve fouilleeracties, blijkt er geen gebruik te worden gemaakt van risicoprofielen. Unaniem wordt door alle respondenten het uitgangspunt van ‘aselectiviteit’ genoemd als basis voor preventieve fouilleeracties, waarbij iedereen in het aangewezen veiligheidsrisicogebied wordt gefouilleerd. Daar is altijd een aanleiding voor, zoals een bepaald incident dat heeft plaatsgevonden voordat een dergelijk veiligheidsrisicogebied wordt toegewezen. Dit is niet in lijn met andere onderzoeken, waarin wordt gesteld dat bij preventieve fouilleeracties de kans aanwezig is op selectiviteit en etnisch profileren (Cankaya, 2012; FRA, 2011; Nationale Ombudsman, 2011; Van der Leun & Van der Woude, 2012). Dit kan te wijten zijn aan het verscherpte toezicht waarmee preventieve fouilleeracties gepaard gaan.

De wijkagenten geven aan een voorkeur te hebben voor preventieve fouilleeracties op meer selectieve gronden. Ze stellen namelijk dat preventief fouilleren geen effectief instrument is, omdat een dergelijk veiligheidsrisicogebied vooraf bekend wordt gemaakt waardoor mensen dit vastgestelde gebied kunnen omzeilen. Daarnaast wordt ook aangegeven dat veel onschuldige mensen gefouilleerd worden, wat ten koste gaat van de effectiviteit van een dergelijk politieoptreden:

“Want waarom gaan we op een bepaalde plek staan en we fouilleren iedereen terwijl we informatie hebben dat een bepaalde groep verdovende middelen wapens of andere spullen bij zich heeft wat niet mag.” (R12).

“Als je maar kan uitleggen waarom. En als er een grote Turkse demonstratie is en die gaan ook geweld gebruiken, dan hoef je niet aselectief van ‘we pakken de eerste honderd mensen.’ Nee, dan moet je je richten op die Turken die dan geweld gaan plegen.” (R14).

3.1.3 Discretionaire ruimte

De discretionaire ruimte betekent dat politieagenten de mogelijkheid hebben om in hun werk individuele keuzes te maken. Voor wijkagenten betekent dit dat zij dezelfde vrijheden hebben als andere politieagenten. Volgens onderstaand citaat afkomstig van een beleidsmedewerker, kan dit in het voordeel zijn van de politie, omdat de politie ‘maatwerk’ probeert te verrichten:

“Je hebt de ruimte om je eigen keuzes te maken. Anders kan je daar een robot neerzetten. Dat is de kracht van de politie omdat ze dan naargelang de situatie de juiste keuzes kunnen maken.” (R9).

Dit ‘maatwerk’ kan ook nadelen hebben. De meeste wijkagenten vertellen dat dit in de praktijk betekent dat je soms een persoon wel aanhoudt en een bekeuring geeft en iemand anders niet. Respondenten wijten dit aan ‘actie is reactie’; iemand met een grote mond naar de politie zal sneller een bekeuring krijgen dan iemand die dat niet doet. Deze mate van selectiviteit wordt door veel respondenten beaamd.

“Kijk ik kan me wel voorstellen dat sommigen jongens eerder een bekeuring krijgen door hun gedrag, geeneens heel feitelijk door gedrag, en vaak zijn dat Marokkaanse jongens die heel onbeschoft zijn.”(R5).

Deze selectiviteit kan eerder optreden in deze discretionaire ruimte omdat het individuele handelingsvrijheid betekent, zoals het volgende citaat laat zien:

“Iedereen maakt z'n overwegingen, elke keer moeten we steeds beslissingen maken van gaan we wel handelen of niet. Maar als wijkagent heb je wel een leidende rol dus dan kan je zeggen van als ik echt een ‘klerelijertje’ in m'n wijk heb, die wil ik aangepakt hebben.”(R7).

Deze discretionaire bevoegdheid komt overeen met de theorie van Lipsky (1980, zoals weergegeven in Hupe & Hill, 2007), als verklaring voor de discrepantie tussen beleid en praktijk, waarin gesteld wordt dat de *street level bureaucracy* kan resulteren in verschillen in de uitvoering van beleid. De selectiviteit van politieagenten die sneller optreedt binnen de discretionaire ruimte door de individuele vrijheden, kan impliceren

dat het beleid niet wordt uitgevoerd zoals oorspronkelijk bedoeld was. Deze relatie tussen beleid en praktijk wordt in de volgende paragraaf verder uiteengezet.

Bij preventieve fouilleeracties wordt een protocol gevolgd waardoor de discretionaire ruimte beperkt kan worden. Dit impliceert dat politieagenten dan minder individuele bevoegdheden hebben. Als er zou worden overgegaan op selectieve fouilleeracties, zoals de voorkeur van wijkagenten betaamt, zouden politieagenten meer zelfstandige beslissingsvrijheid hebben en zo kan het 'maatwerk' van de politie beter gerealiseerd worden. Tevens betekent dit dat de kans op selectiviteit vergroot wordt.

3.1.4 Conclusie

Bij het beantwoorden van de deelvraag hoe de politie handelt ten aanzien van etnische minderheidsgroepen, blijkt dat de politie geen expliciet onderscheid maakt in haar aanpak van leden van etnische minderheidsgroepen. Impliciet kan er wel een verschillende aanpak worden gehandhaafd zoals in de omgang met leden van etnische minderheidsgroepen, dat door sommige respondenten wordt toegeschreven aan culturele verschillen. Het gebruik van risicoprofielen en het handelen naar onderbuikgevoelens kunnen binnen de discretionaire ruimte tot selectiviteit leiden. Hiervan wordt aangegeven dat politieagenten naargelang de situatie individuele keuzes maken, die eventueel niet goed uit kunnen pakken en selectief gedrag van politieagenten kunnen veroorzaken. Dit is tevens de spanning tussen beleid en praktijk. Dit betekent dat er in het beleid geen expliciet onderscheid wordt gemaakt op basis van etniciteit, in tegenstelling tot de praktijk waar dit onderscheid wel impliciet gehandhaafd wordt.

3.2 De relatie tussen het beleid en handelen van de politie

In deze paragraaf wordt getracht de tweede deelvraag te beantwoorden, namelijk: *Wat is de relatie tussen het beleid ten aanzien van etnische groepen en het handelen van de politieagenten?* Dit wordt beantwoord met enerzijds de data van de beleidsmedewerkers over het beleid en anderzijds de data van de wijkagenten over hun kennis van beleid en praktijk om vervolgens te kijken naar eventuele discrepantie hiertussen.

3.2.1 Beleid

Het landelijke beleidsstuk van het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (LECD) stelt

veelvuldig dat de politie beoogt er voor 'eenieder' te zijn (LECD, 2008). Dit wordt bevestigd door de respondenten die verantwoordelijk zijn voor het beleid van het politiekorps. Ook stellen zij dat de politie er voor 'eenieder' is en dat iedereen recht heeft op een gelijke behandeling:

"We maken geen onderscheid naar de persoon, de afkomst of origine." (R1).

Deze visie wordt op verschillende manieren vorm gegeven en komt terug in trainingsprogramma's en opleidingen binnen de politie, waarbij aandacht wordt besteed aan de bejegening van personen en de professionaliteit van politieagenten.

De meeste wijkagenten geven aan het principe van de politie voor 'eenieder' en gelijke behandeling hoog in het vaandel te hebben staan. Sommigen weten niet dat daar een officieel beleidsstuk voor bestaat omdat ze dit als 'logisch' ervaren. Andere wijkagenten spreken van een belangrijk houvast en een leidraad voor het handelen van politieagenten:

"Kijk, als je die regels niet hebt, dan zou je nog kunnen denken dat er misschien collega's zouden kunnen zijn die het anders doen. Dus niet volgens het boekje. Maar dat is door de regels en procedures, daar kan je eigenlijk niet omheen dat je iedereen moet behandelen zoals je uiteindelijk zelf behandeld wil worden denk ik dan altijd." (R13).

Door veel wijkagenten wordt erkend dat ze het zelf fijn zouden vinden om gelijk behandeld te worden en dat ze dit ook willen uitdragen. Anderen geven kennis van de grondwet en weten dat dit de basis vormt voor het beleid van de politie:

"Gelijke behandeling, natuurlijk, dat is altijd Artikel 1 van de grondwet. Dat is het beleid. En zo leven we, in elke geval dit team leeft wel zo. Respect hebben voor eenieder." (R14).

3.2.2 Discrepantie tussen beleid en praktijk

De meerderheid van de wijkagenten is van mening dat beleid en praktijk ver van elkaar afstaan. Gebrek aan ervaring in het veld van de beleidsmedewerker wordt als mogelijke verklaring genoemd, doordat er op deze manier weinig draagvlak wordt gecreëerd:

“De politie is een organisatie die wordt gerund door knappe koppen zeggen ze. Ze hebben heel veel dingen gedaan waar wij altijd pontificaal tegen waren, zoals het scheiden van processen.” (R11).

Dit wordt door de wijkagenten genoemd als verklaring, maar dit strookt niet met de bevindingen van de beleidsmedewerkers waarvan de meerderheid eerst in het veld heeft gewerkt alvorens werkzaam te zijn op het gebied van beleid. Respondenten die zich bezighouden met beleid denken dat de beleidsplannen en de implementatie in de praktijk wel goed op elkaar aansluiten. Een enkeling staat hier kritisch tegenover en deze kritische houding komt ook terug bij andere vragen over de politie.

De al eerder besproken discretionaire handelingsvrijheid van politieagenten kan, in lijn met het gedachtegoed van Lipsky (1980 zoals weergegeven in Hupe & Hill, 2007), ook voor discrepantie zorgen tussen praktijk en beleid. De reeds besproken ‘selectiviteit’ waarover sommige respondenten spreken, komt niet overeen met de beleidsvisie ‘de politie voor eenieder.’ Daarnaast is deze selectiviteit die kan optreden in de discretionaire ruimte tegenstrijdig met de visie van beleidsmedewerkers. Zij stellen dat er in trainingen gefocust wordt op professionaliteit, waardoor de kans op selectief gedrag klein is.

Naast discrepantie op het niveau van de organisatie, vinden sommige wijkagenten dat er vooral in de praktijk nog wat schort aan de beleidsvisie ‘de politie voor eenieder’. Door bezuinigingen zijn enkele veranderingen doorgevoerd, waaronder het sluiten van politiebureaus. Op verschillende plaatsen zijn politiebureaus gesloten voor het publiek, wat de service van de politie voor haar burgers beperkt. Burgers moeten om aangifte te doen verder reizen, waardoor de toegang tot de politie bemoeilijkt wordt.

“Dus als jij de deuren sluit voor hun neus dan kan je ze niet meer helpen, dan ben je er niet meer voor ze. Op een andere manier. Normaal zou je ze binnen roepen maar nu staan ze voor een 3D kastje met gebrekkig Nederlands, normaal gesproken kom je er met handen en voeten nog wel uit. Dus zo'n iemand voelt zich niet geholpen, die hebben we in de steek gelaten.” (R5).

Deze respondent ziet de beperkte service vooral als probleem voor mensen die door bijvoorbeeld taalbarrières moeite hebben om zich uit te drukken, een groep voor wie de toegang tot de politie nu belemmerd wordt.

Enkele wijkagenten noemen ook culturele verklaringen waarom de politie er niet voor 'eenieder' is, zoals de schaamtecultuur van bepaalde etnische minderheidsgroepen waardoor ze minder snel een beroep op de politie zouden doen. Ook het imago van de politie laat soms te wensen over, bepaalde groepen zouden (te) hoge verwachtingen van de politie hebben:

“Ons imago is niet goed bij bepaalde groepen en dat heeft denk ik te maken met wederzijds vertrouwen en een verwachtingspatroon. Wij verwachten misschien van de Marokkaanse gemeenschap dat zij hun jeugd corrigeren om ze op te voeden op de manier waarvan wij denken dat goed is. En zij verwachten van ons, als we hun zoon hebben opgepakt en het is al de zoveelste keer, dat we hem in de gevangenis kunnen stoppen.” (R4).

3.2.3 Conclusie

Er blijkt discrepantie te bestaan tussen het beleid van de politie en de praktijk. Over het algemeen zien de meeste respondenten deze beleidsvisie van gelijke behandeling goed terug in de praktijk en vinden ze dit belangrijk om na te streven. Toch kan discrepantie optreden door de individuele vrijheden van de politieagenten. Deze discretionaire bevoegdheden komen overeen met theorie van de *streetlevel bureaucracy* van Lipsky (1980 zoals weergegeven in Hupe & Hill, 2007). Ook het verwijt dat beleidmakers en wijkagenten te ver van elkaar afstaan kan zorgen voor problemen met de implementatie van beleid. Vooral leden van etnische minderheidsgroepen met taalproblemen kunnen last ondervinden van gebrekkige service waardoor het beleid van de politie voor 'eenieder' niet (goed) tot uiting komt. Ook kan de culturele achtergrond meespelen waardoor bepaalde verwachtingen en imago van de politie gecreëerd worden en op deze manier zou de politie er in de praktijk niet voor 'eenieder' kunnen zijn.

3.3a De invloed van ervaringen op het handelen van politieagenten

De deelvraag die in deze paragraaf centraal staat, luidt: *Wat is de relatie tussen positief en negatief contact met etnische groepen en de houding van politieagenten?*

Om op deze deelvraag antwoord te geven worden als eerste de invloed van positief en negatief contact belicht. Uit de interviews blijkt dat de mate waarin ervaringen van invloed zijn op het handelen van politieagenten wordt bepaald door beeldvorming. Ook geven respondenten aan dat 'individuele bewustwording' een factor kan zijn in hoeverre beeldvorming van invloed is op het gedrag.

3.3.1a De invloed van negatieve en positieve ervaringen

De antwoorden van wijkagenten laten zien dat negatieve ervaringen met bepaalde groepen wel degelijk invloed kunnen hebben op hun beeldvorming over anderen. De herhaaldelijke confrontatie met negatieve incidenten kan het referentiekader beïnvloeden en veranderen. Er wordt echter (nog) niet aangetoond dat deze negatieve ervaringen van politieagenten ook een directe invloed hebben op hun handelwijze, omdat andere factoren een mediërende rol kunnen spelen. Hierop zal later worden in gegaan. Wel stelt het merendeel van de wijkagenten dat het soms moeilijk is om je niet door negatieve ervaringen te laten leiden en dat het noodzakelijk is om hierop waakzaam te blijven.

“Ze kunnen afgestompt raken. Als je heel veel ellende meemaakt met bepaalde groepen en ook denkt dat al die groepen hetzelfde zijn en een bepaalde benaderingstechniek nodig hebt om met ze te praten, dan kan het zijn dat je bij voorbaat al hoog in de spiraal gaat zitten om ze aan te spreken en dan weet je het resultaat al. En sommige collega's hebben dat niet altijd door.” (R10).

In de interviews is ook aandacht besteed aan de eerder beklede functies van agenten voordat zij wijkagent werden. Het blijkt dat wijkagenten positieve en negatieve ervaringen meemaken in hun werk, in tegenstelling tot de directe hulpverlening (DHV) die met overwegend negatieve ervaringen met bepaalde groepen te maken krijgt. De wijkagenten geven toe dat de verandering vaak goed voor hen was en dat dit invloed heeft gehad op hun beeldvorming over bepaalde groepen:

“Op de noodhulp³ kom je vaker met negatieve dingen in aanraking en daar is mijn beeldvorming ontstaan. Van hoe ik elf jaar geleden keek kijk ik er nu niet meer tegen aan. Dat is daar zo ontstaan. Vier jaar heb ik op de bus gezeten, en vier jaar maak je een bepaald soort dingen mee. En dan wordt je beeld wel veranderd, dat is gewoon zo.” (R7).

Naast negatieve ervaringen, komen wijkagenten met veel positieve situaties in aanraking, zoals ondernemende buurtbewoners die de buurt stuk voor stuk een beetje beter willen maken. Wijkagenten ervaren ook vaak positieve feedback vanuit de wijk en krijgen waardering voor hun werk. Dit blijkt uit het volgende citaat:

“Als wijkagent wordt je ook nog weleens voor leuke dingen uitgenodigd. Zo simpel is het ook. Maar de DHV⁴ niet. Die wordt altijd naar een melding gestuurd en dat is bijna altijd gezeik tussen burens of wat dan ook. En als wijkagent dan krijg je ook de leuke dingen. (..) Ramadan met het eindfeest, het eten enzo, daar wordt je voor uitgenodigd. Nou dat zijn toch positieve dingen.” (R16).

Deze positieve ervaringen zorgen ervoor dat politieagenten het werk leuk vinden om te doen en dat ze op deze manier hun inzet willen tonen in de wijk waarin ze werken. Deze positieve ervaringen kunnen bijdragen aan beeldvorming over bepaalde groepen.

“Als wijkagent zijnde kom je dus niet alleen met rotte appels in aanraking. (..) Er zijn inderdaad ook hele bevlogen en betrokken mensen in de wijk. En dat sterkt wel het beeld wat je al hebt. Het draagt er inderdaad wel aan bij.” (R7).

3.3.2a Beeldvorming

Bij het analyseren van de ervaringen van wijkagenten, is opgemerkt dat contact niet noodzakelijk verband houdt met het handelen. De ervaringen die politieagenten opdoen in hun werk kan invloed hebben op hun gedrag, maar beeldvorming speelt hierbij een centrale rol. De positieve en negatieve ervaringen die wijkagenten meemaken tijdens hun werk hebben invloed op hun beeldvorming over mensen en groepen en bij sommige respondenten kan dat vervolgens ook van invloed zijn op hun handelen.

³ Noodhulp is spreektaal voor ‘directe hulpverlening’

⁴ DHV staat voor ‘directe hulpverlening’

“Hier zijn dat bijvoorbeeld veel Marokkaanse jongeren, en dat je weer denkt van 'steeds maar Marokkaanse jongeren'. En op een gegeven moment ontstaat er zo'n beeld. Maar als je met een Marokkaanse jongen praat met wie het hartstikke goed gaat of met zo'n Marokkaanse moeder, dan snap je ook een beetje van wat er aan de andere kant zit. En dat maakt wel dat je je beeld bijstelt, dat vind ik wel.” (R4).

Veel wijkagenten geven aan dat hun beeldvorming veranderd is gedurende de jaren dat ze bij de politie werken, maar dat sommige zaken wel in perspectief moeten worden gezien.

“Kijk als het gaat over aanhoudingen, dan heb ik negen van de tien aanhoudingen hier die zijn door buitenlanders. Dat is gewoon een feit. Maar dat komt omdat jouw gebied gewoon vol zit met buitenlandse mensen. Dus de verhoudingen zijn er ook naar dan. Dus het is net datgene wat je gaat doen. Als ik daar ga aanhouden dan heb ik in de negatieve zin vaak met buitenlandse mensen te maken maar als ik ga helpen dan heb ik in positieve zin met buitenlandse mensen te maken. Want ik heb heel veel buitenlandse mensen in mijn wijk.” (R11).

3.3.3a De invloed van individuele bewustwording

Een aantal wijkagenten geeft aan bewust te zijn van het beroep dat ze uitoefenen waarin bepaalde ervaringen worden opgedaan. Reflectie op hun werk en handelen is van belang en sommigen vertellen dat ze ervoor willen waken dat ervaringen geen invloed hebben op hun denken en handelen. Vooral vanuit beleidsmatig oogpunt wordt aangegeven dat collega's en trainingen invloed hebben op de bewustwording van het werk dat politieagenten uitoefenen. Wel stellen wijkagenten expliciet dat het aan het individu is om de (negatieve) ervaringen niet te laten doorwerken op het gedrag, maar dat het zeker wel gebeurt.

“De mens heeft van zichzelf de neiging om slechte ervaringen beter te onthouden dan positieve ervaringen. Mensen die in het verleden bijvoorbeeld veel slechte ervaringen met de politie gehad hebben, zullen in het gesprek met een wijkagent of met een andere agent, op een negatieve manier het gesprek beginnen. Ik wil blanco het gesprek ingaan, zonder dat ik een vooroordeel meeneem.” (R8).

Een aantal respondenten spreekt over 'het zelfcorrigerend vermogen' van politieagenten. Dit zelfcorrigerend vermogen zorgt ervoor dat negatieve en positieve ervaringen elkaar opheffen en dat politieagenten hiervan bewust zijn.

"Als ik naar mezelf kijk dan corrigeer ik daar mezelf in. Van 'klootzak, je had het verkeerd' en ik mag aannemen dat elke collega dat wel in zich heeft, om zichzelf te corrigeren." (R7).

Ook het individueel beoordelen van mensen wordt als een belangrijk ijkpunt genoemd en dat politieagenten liever zelf een beeld vormen dan het afgaan op verhalen en op stereotypes.

"Wat ik heel belangrijk vind is dat je je ogen open houdt en dat je ieder mens individueel beoordeelt. En beoordeelt is niet het goede woord, maar dat je iedere keer opnieuw je een beeld vormt over iemand. En dat is wel belangrijk dat je daar in een wijk als deze jezelf bewust van bent, dat het erin kan sluipen dat je dat niet meer doet." (R4).

'Professionaliteit' wordt door een aantal wijkagenten genoemd als belangrijke factor waardoor bepaalde ervaringen niet doorwerken op het gedrag van politieagenten.

"Ik ga er ook van uit dat iedereen wel de professionaliteit heeft om dat uit te sluiten en gewoon niet laat beïnvloeden. En dat je elk geval apart bekijkt. Dat je je beeldvorming daar niet in mee laat spelen." (R7).

Ook vanuit beleidsmatig oogpunt wordt veel waarde gehecht aan professionaliteit van politieagenten. Door in trainingen aandacht te besteden aan 'professionaliteit', willen ze dat de invloed van ervaringen gering blijft. Beleidsmedewerkers veronderstellen dat negatieve en positieve ervaringen met bepaalde bevolkingsgroepen voor bepaalde beeldvorming kunnen zorgen, maar zij hopen dat dit niet van invloed is op het gedrag van politieagenten, zoals belicht wordt door onderstaand citaat:

"Het gaat om professionaliteit. Je mag iets vinden, je mag ergens voor staan, (..) maar je moet uiteindelijk wel professioneel blijven en dat betekent dat je mening soms een beetje achter moet laten. En dan handel je in die zin neutraal, maar je bent het niet." (R9).

3.3.4a Verbinding met de contacttheorie

Als deze bevindingen gekoppeld worden aan de contacttheorie van Allport (1954), kan gesteld worden dat de assumptie van positief contact leidt tot een afname van vooroordelen en een positieve houding, bevestigd wordt. Tevens kunnen negatieve ervaringen leiden tot een toename van vooroordelen en een negatieve houding (Pettigrew en Tropp, 2006). Uit de bevindingen blijkt dat beeldvorming een cruciale rol speelt in hoeverre deze positieve en negatieve ervaringen een uitwerking kunnen hebben op het gedrag van politieagenten. Daarnaast worden er vanuit het theoretisch perspectief door Allport vier voorwaarden gesteld waaraan voldaan moet worden voor het bevorderen van een positieve houding, deze zijn uiteengezet in de theoretische inleiding. De eerste voorwaarde betreft de gelijke status tussen groepen, welke niet van toepassing is op de verhouding tussen de politie en leden van etnische minderheidsgroepen. Daarnaast is er meestal sprake van oppervlakkig contact tussen burger en politieagent, deze relatie is slechts van formele aard en niet gericht op het aangaan van vriendschappelijke relaties. Van een gemeenschappelijk doel kan mogelijk sprake zijn, doordat de politie de leefbaarheid in de samenleving beoogt te verhogen in samenwerking met haar burgers en streeft dat zij er is voor éénieder (LECD, 2008). Maar de politie treedt vaak op als 'brandjesblusser' (Cankaya, 2012) en krijgt met groepen te maken die niet altijd uit zijn op het verhogen van de leefbaarheid in de samenleving en slechts uit eigenbelang handelen, bijvoorbeeld door crimineel of overlastgevend gedrag te vertonen. De institutionele steun tussen politie en etnische minderheidsgroepen bestaat wel, alleen moet de politie worden beschouwd als een institutie, die handelt in nationaal belang (OVV, 2009). Uit het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat in de meeste gevallen niet aan de vier voorwaarden wordt voldaan.

3.3.5a Conclusie

Om antwoord te geven op de deelvraag over de relatie tussen ervaringen en de houding van de politie kan gesteld worden dat negatieve en positieve ervaringen invloed hebben op de beeldvorming van wijkagenten. Deze politieagenten maken naar eigen zeggen beide kanten van het vak mee. Enerzijds wordt hun beeld gekleurd door de negatieve incidenten in de wijk waarbij ze betrokken zijn. Anderzijds hebben ze ook veel positieve

contacten met buurtbewoners en mensen die hun steentje willen bijdragen aan de wijk. Deze ervaringen hoeven niet een directe invloed te hebben op hun gedrag, beeldvorming speelt een centrale rol in dit proces. In het licht van de contacttheorie betekent dit dat de positieve contacten zorgen voor een positieve houding die op deze manier de negatieve contacten kunnen 'opheffen.' Ook individuele factoren, zoals de mate van reflectie en bewustwording zijn van belang. Vanuit beleidsmatig oogpunt wordt vooral de professionaliteit benadrukt, waar in trainingen op gefocust wordt. Deze factoren kunnen invloed hebben of ervaringen door kunnen werken op het gedrag van politieagenten.

3.3b. De invloed van ervaringen van politieagenten als burger

Positieve en negatieve ervaringen blijken een rol te spelen in de beeldvorming van politieagenten over etnische minderheidsgroepen. Gekeken wordt of dit ook geldt voor ervaringen die politieagenten opdoen als burger in hun vrije tijd en wat hier de invloed van is op hun gedrag, om zo antwoord te geven op de deelvraag: *Wat is de relatie tussen positief en negatief contact met etnische groepen van politieagenten als burger, op de houding van politieagenten?*

3.3.1b De invloed van positieve en negatieve ervaringen

Respondenten vanuit de beleidsmatige kant veronderstellen dat er geen of weinig verschil zit in hoe ervaringen zouden worden gepercipieerd door politieagenten, zoals onderstaand citaat laat zien:

"Je bent diender, dat zit als het ware in je, in je systeem, en dat staat los van het wel of niet dragen van het uniform." (R2).

Als verklaring hiervoor wordt gesteld dat politiewerk 'mensenwerk' blijft, ongeacht een agent een uniform draagt of niet. Dit is tegenstrijdig met de antwoorden van de wijkagenten. Werk en privé worden los van elkaar gezien en ervaringen in het privédomein worden bij de meeste wijkagenten niet meegenomen naar hun werkdomein. Een andere respondent vertelt dat hij het wel leuk vindt als hij in zijn vrije tijd in een andere buurt positief herkend wordt door buurtbewoners uit de wijk waarin

hij werkt. Een enkele wijkagent noemt dat positieve ervaringen in zijn vrije tijd wel degelijk invloed kunnen hebben op zijn werk.

“En laatst was ik dan bijvoorbeeld voor mezelf bij Inholland voor een HBO studie en toen was ik daar en daar stond een docent te vertellen en het was een Marokkaanse jongen. En dan denk je van 'zie je, dat kan ook.' En dat neem ik dan ook weer mee. Niet alles is verdorven.” (R7).

Negatief contact hoeft voor de meeste wijkagenten geen impact te hebben zolang het niet persoonlijk gericht is. Politieagenten kunnen in hun werk al snel met zware zaken te maken krijgen, maar zeggen dit wel sneller te verwerken dan persoonlijke zaken. Persoonlijke ervaringen kunnen wel een zwaardere impact hebben als het dichtbij komt, dan kunnen politieagenten er ‘last van krijgen’ volgens de respondenten, zoals onderstaand citaat laat zien:

“Ik denk wel dat dat best van invloed kan zijn op het beeld wat jij van bepaalde mensen of groepen hebt zeg maar. Ik heb ooit heel lang gelden een aanrijding gehad en die was veroorzaakt door een paar Marokkaanse drugsrunners. Niet dat ik nu loop te jagen op Marokkaanse drugsrunners maar in begin had ik wel zoiets van vervelend jong. Eikel, door jou heb ik een hele tijd thuis gezeten weet je wel en ik snap heus wel dat niet iedere Marokkaanse jongen in een auto mij gaat aanrijden of dat soort dingen. Maar dat zijn wel dingen die in je hoofd zitten, waarvan je denkt van dat moet ik niet de boventoon laten voeren.” (R6).

3.3.3b Verbinding met de contacttheorie

Ook hier kan gesteld worden dat vanuit de contacttheorie de assumptie van toepassing is dat positief contact de afname van vooroordelen en een positievere houding kan bevorderen (Pettigrew en Tropp, 2006). Uit de bevindingen blijkt dat positieve ervaringen die politieagenten opdoen als burger over het algemeen niet veel impact hebben. Hierbij is er sprake van een scheiding tussen het privédoelgebied en het werkdomein waarbij over het algemeen de positieve ervaringen in het privédoelgebied niet worden meegenomen naar het werkdomein. Deze positieve ervaringen worden niet als representatief gezien voor de burgers waarmee de politie in het werkdomein mee te maken krijgt. Dit impliceert dat positief contact van een politieagent in burger minder

sterk leidt tot een afname van vooroordelen en een positieve houding, dan als dit positief contact wordt opgedaan binnen het werkdomein. Negatieve ervaringen in het privé-domein worden pas meegenomen naar het werkdomein als ze persoonlijk gericht zijn en een gevoel van dreiging opleveren.

3.3.4b Conclusie

Over het algemeen wordt bevonden dat positieve en negatieve ervaringen in burger een gematigde invloed hebben op de beeldvorming van wijkagenten. Opvallend is dat respondenten werkzaam bij het beleid menen dat het voor politieagenten geen of weinig verschil maakt of ervaringen tijdens of buiten het werk om kunnen verschillen qua impact. Dit is in tegenstelling tot wijkagenten die aangeven dat vooral negatieve ervaringen buiten hun werk een zwaardere impact kunnen hebben dan negatieve ervaringen tijdens hun werk, afhankelijk van de mate waarin het dichtbij komt en of het persoonlijk gericht is. Het blijkt dat bij de scheiding tussen het privé-domein en werkdomein positieve ervaringen niet worden meegenomen naar het werkdomein en slechts negatieve ervaringen een invloed kunnen hebben op het werk.

3.4 Ingroup, outgroup en stereotypen

Deze deelvraag luidt: *Worden er stereotypen gehanteerd bij de politie en indien dit het geval is, hoe wordt hier uiting aan gegeven?* Dit tracht de rol van stereotypen te laten zien op de beeldvorming en gedrag van wijkagenten. Ook wordt in deze paragraaf aandacht besteed aan stigmatisering en onderbuikgevoelens, factoren die verband kunnen houden met stereotypen.

3.4.1 Bewuste en onbewuste stereotypen

De wijkagenten geven aan zelf bewuste en onbewuste stereotypen te hanteren. Hierbij wordt vooral benadrukt dat stereotypen vooral heersen op de werkvloer, bijvoorbeeld in de vorm van stereotype grapjes over bepaalde bevolkingsgroepen, zoals 'Antillianen die vuurwapens bezitten' en 'Marokkanen die spugen en inbreken.' Deze stereotiepe grapjes kunnen in stand worden gehouden door collega's op de werkvloer. Anderen geven aan dat stereotypen een gevolg kunnen zijn van ervaringen die zijn

opgedaan. Hierdoor ontstaat een bepaalde beeld en dit kan door stereotypen gehandhaafd blijven:

“Ik denk wel dat stereotypen van invloed zijn. Maar dat is gebaseerd op de ervaring die ze hebben met de persoon, de stereotypen die er zijn. Ja, dat is gewoon van invloed op het handelen.” (R12).

Ter legitimatie van stereotypen wordt door beleidsmedewerkers genoemd dat iedereen in de samenleving stereotypen hanteert over andere mensen en de politie ook.

“Politieagenten zijn mensen, en ik denk dat alle mensen in meer of mindere mate bevooroordeeld zijn en politieagenten dus ook.”(R2).

De vraag is echter in hoeverre politieagenten hier bewust van zijn en in hoeverre dit hun beeldvorming en gedrag kan beïnvloeden:

“Ik zal dan mogelijk wat minder last van hebben als de collega’s die van melding naar melding gestuurd worden en eigenlijk alleen maar met de rotte appels van die groep in aanraking komen. Kijk ik denk dat dat het grootste verschil is. Dat ik makkelijker kan nuanceren dan als collega’s die op de DHV zitten. (..) zij komen natuurlijk wel met de stereotiepe mensen in aanraking.” (R6).

Dit citaat, afkomstig van een wijkagent, sluit aan bij de bevinding van Cankaya (2012) die stelt dat politieagenten vooral ‘brandjesblussers’ zijn en vaker met negatieve ervaringen in aanraking komen. Dit is echter niet geheel van toepassing bij wijkagenten, omdat zij met zowel positieve als negatieve ervaringen te maken krijgen. Het ligt aan de functie en taak of dit voor alle politieagenten geldt.

Een negatief effect van het hanteren van stereotypen is dat het een generaliserend beeld schetst en op deze manier kan het een stempel drukken op een grote groep, ofwel voor een stigmatiserend effect zorgen.

“Het stereotypeverhaal kan doorslaan in het generaliseren van bepaalde groepen. Daar valt ook het stigmatiseren onder. Je hoort collega’s soms regelmatig op de werkvloer van ‘die stomme Marokkanen en dan kom ik ze weer tegen’. Dan soms denk je van ‘wat is het

verhaal erachter?’ Er is een incident en dan zegt ie dat en dan is het een emotionele uitlating en dan zijn ze van huis uit al negatief.”(R15).

“Bij zo'n irritant Marokkaans ventje zeg ik wel eens [tegen collega's] van 'die pleurismarokkaan,' dan generaliseer je wel, maar daar bedoel ik niet alle Marokkanen mee, maar dat valt dan uit mijn mond zonder dat ik er erg in heb. (..) niet van 'hele bevolkingsgroepen die zijn slecht.' Je hebt verschillen, zeker in deze wijk, een Antilliaan doet dit en een Marokkaan doet dat. Maar niet dat ze allemaal slecht zijn. Wij komen toevallig veel slechten tegen, dat is ook zo, de meeste goeie kom je niet tegen want die wonen elders.” (R5).

Bij het gebruik van stereotypen kan het onderscheid tussen de *ingroup* en *outgroup* als basis dienen (Tajfel et al., 1964; Tajfel et al., 1971). Dit onderscheid is van toepassing bij de 'onschuldige grapjes' over andere etnische groepen door de politie, maar ook bij stereotypen die een classificerende rol hebben, namelijk het onderscheid tussen 'wij als handhavers van de wet' en 'zij als overtreders van de wet.'

3.4.2 Onderbuikgevoel

Soms kunnen stereotypen een functie hebben, zoals het classificeren en 'het in hokjes plaatsen van mensen', zo stellen respondenten die werkzaam zijn bij het politiebeleid. In combinatie met een onderbuikgevoel, dat reeds besproken is in een eerdere paragraaf, kan dit van invloed zijn op de handswijze van agenten. Dit moet alleen gegronde redenen hebben voordat politieagenten hiernaar zouden moeten handelen, zoals door onderstaand citaat wordt verwoord door een beleidsmedewerker:

“Ik ben m'n hele leven omgegaan met Marokkanen en ik heb heel veel vooroordelen over Marokkanen. Heel veel, legio. Het grootste deel van al die stereotypes heb ik ook allemaal bevestigd zien worden. Allemaal, een voor een. Stelen, asociaal, name it. Maar dat wil niet zeggen dat ik niet bevriend kan zijn met een Marokkaan, als diegene wel op een bepaalde manier leeft zoals ik het waardeer, dan is het helemaal geen belemmering. Het mag dus geen belemmering zijn en het mag ook niet leiden dat je iemand puur aanhoudt omdat het een Marokkaan is. Je moet wel gronden hebben. Dat buikgevoel moet wel op een bepaalde manier bevestigd worden door gedrag.” (R9).

Tevens blijkt uit de bevindingen dat politieagenten snel keuzes moeten maken en zij zich hier vaak beroepen op een bepaalde risico-inschatting en gebruik maken van een verdacht profiel. Dit komt overeen met de assumptie van statistische discriminatie (Rippert-Lasmussen, 2011; Schwab, 1984), dat impliceert dat percepties van bepaalde (statische) kenmerken van groepen gebruikt worden als er weinig informatie beschikbaar is.

Veel negatieve ervaringen met etnische minderheidsgroepen corresponderen met de groepsbeelden, ofwel statische kenmerken van groepen. Dit kan vervolgens deze groepsbeelden bevestigen en versterken.

3.4.4. Conclusie

Voor het beantwoorden van de deelvraag blijkt dat bewuste en onbewuste stereotypen een rol kunnen spelen bij de beeldvorming van de wijkagenten. Stereotypen krijgen vorm in grapjes, maar kunnen ook invloed hebben op de beeldvorming van de politie doordat het gekoppeld wordt aan bepaalde ervaringen. De basis hiervoor wordt gevormd door het onderscheiden van groepen op basis van bepaalde kenmerken, dat het verschil tussen de *ingroup* en *outgroup* behelst. Het blijkt dat dit niet losstaat van ervaringen; er bestaat een wisselwerking tussen ervaringen, stereotypen en beeldvorming, wat elkaar in stand kan houden. Stereotypen kunnen een classificerende functie hebben en een onderbuikgevoel veroorzaken bij politieagenten. Dit beeld moet alleen wel bevestigd worden door een bepaalde gebeurtenis, voordat politieagenten daarnaar zouden moeten handelen. Een negatief effect van stereotypen is het stigmatiseren van groepen, wat tevens invloed heeft op de beeldvorming van politieagenten.

3.5 Politie als organisatie

De deelvraag luidt: *Wat is de invloed van politieteams op het handelen van individuele politieagenten?* Om te kijken naar de invloed van politieteams op het handelen van individuele politieagenten kunnen een aantal factoren een rol spelen. De sfeer binnen een wijkteam kan van belang zijn evenals de directe invloed van collega's, maar ook de diversiteit binnen een wijkteam kan invloed hebben op hoe politieagenten handelen ten

aanzien van etnische minderheidsgroepen. Ook de structuur van de politie als hiërarchische organisatie wordt belicht.

3.5.1 Structuur, hiërarchie en macht

De politie handelt volgens processen, dit wil zeggen dat er teams zijn die verantwoordelijk zijn voor een bepaalde taak. Binnen deze teams zijn er bepaalde machtsverhoudingen merkbaar. De wijkagenten geven aan dat macht een grote rol kan spelen in hoeverre collega's invloed op elkaar hebben. Door deze macht kunnen collega's elkaar corrigeren waar nodig en bepaalde invloed op elkaar uitoefenen, zoals geïllustreerd wordt door onderstaand citaat:

“Hier binnen onze ploeg probeer ik de discussie wel aan te gaan en die win ik dan ook wel. Daar lukt het wel. Maar het is een beetje het verhaal van de apenrots natuurlijk en de alfamannetjes. Hoeveel alfamannetjes zitten er nu nog boven mij? Moet ik het in het team vertellen aan vier alfamannetjes die boven mij zitten, nou dan ga ik dat verhaal nooit vertellen. (..) Het hangt er natuurlijk ook van af hoe je die macht verdeelt. Maar als ik onderin halverwege zo'n apenrots binnenstap en er zitten drie alfamannetjes boven me die allemaal invloed hebben op die anderen, nou dan kan ik die discussie aangaan wat ik wil maar dan kan ik nooit winnen.” (R14).

Deze macht kan tevens een rol spelen bij het handelen van politieagenten. Hier sluit de sociale dominantietheorie van Sidanius et al. (2004) op aan. Er wordt onderscheid gemaakt tussen instituties die hiërarchie bevorderen (*hierarchy-enhancing*) of hiërarchie afzwakken (*hierarchy-attenuating*). Dit is gerelateerd aan de sociale dominantie, die versterkt kan worden bij een dergelijke *hierarchy-enhancing* organisatie, zoals de politie (Pratto et al., 2006). Deze voorkeur voor hiërarchie en macht komt echter niet duidelijk naar voren bij de antwoorden van de wijkagenten. Gesteld kan worden dat deze voorkeur voor macht en hiërarchie een gematigde invloed heeft op het gedrag van politieagenten. Mogelijk zouden politieagenten die langer binnen deze hiërarchie bevorderende organisatie werken een hogere 'sociale dominantie oriëntatie' hebben dan politieagenten met minder werkervaring bij de politie. Uit de bevindingen blijkt dat de politieagenten die naast het werk op straat ook werkzaam zijn geweest op de directe hulpverlening (en tevens lange werkervaring hadden) een meer negatieve

beeldvorming hadden ontwikkeld over etnische minderheidsgroepen, dan de politieagenten die slechts als wijkagent hebben gewerkt.

3.5.2 Sfeer binnen een wijkteam

De politieorganisatie, kenmerkend door de bureaucratische verhoudingen en hiërarchie, kent een redelijk gesloten karakter. De politieorganisatie heeft een eigen cultuur, waardoor er soms een gevoel van wij/zij- verhouding ontstaat. Dit is gerelateerd aan het onderscheid tussen de *ingroup* en *outgroup* (Tajfel et al., 1964; Tajfel et al., 1971), geïllustreerd door het volgende citaat:

“We hebben een wij-cultuur en kunnen erg gesloten zijn, zeker als het gevaar van buitenaf komt. Dan maakt het niet uit of het een collega hier uit het team is of uit Groningen die ik nog nooit gezien heb, het is iemand van de politie en we helpen elkaar. Het is best wel een cultuurtje. Cultuur is goed, maar dat weet je zelf ook, cultuur kan ook gevaarlijk zijn.” (R4).

De teamcultuur is erg van belang bij de politie. Dit bepaalt de aanpak binnen een wijk en van deze aanpak zal niet snel worden afgeweken. Ook wordt vermeld dat de sfeer binnen een politieteam erg bepalend kan zijn voor het werk van politieagenten:

“Politieteams bepalen de sfeer voor politieagenten. Niks is zo sterk van invloed als een teamcultuur. Dus als je ze ergens in een ploeg zet, dan zie je dat het heel snel al verandert. En dan gaat men mee in het cultuurtje van zo'n ploeg. En dan is het belangrijk dat je daar goede brigadiers of leiders op zet, anders krijg je een ploeg die heel rare dingen gaat doen.” (R11).

3.5.3 Directe invloed collega's

Het blijkt dat het individuele gedrag van wijkagenten sterk wordt bepaald door collega's. Wijkagenten proberen binnen hun wijkteam één lijn te trekken en trachten de normen aan te houden die binnen hun wijkteam gelden. Politieagenten kunnen elkaar sturen en corrigeren en hiermee directe invloed hebben op de beeldvorming en gedrag van hun collega's.

“Collega’s zijn professioneel en die moeten zich ook proberen professioneel op te stellen ondanks die slechte en negatieve ervaringen. En om dat te voorkomen, kijk helemaal honderd procent voorkomen kan je toch niet, en dan moeten wij als organisatie erop letten. Collega’s coachen en hen erop aanspreken op gedrag waarvan je denkt van dat kan niet door de beugel.” (R15).

Politieagenten werken voornamelijk in duo’s en de werkervaring kan een rol spelen in hoeverre invloed kan worden overdragen.

“Als ik de hele dag met jou op pad ga en ik zeg de hele dag van ‘Marokkanen dit, Marokkanen dat’. Dan zeg jij ook na een hele dag van ‘Marokkanen dit en Marokkanen dat’. Dat is gewoon zo. Natuurlijk word jij dan ook beïnvloed. Maar ik mag hopen en ik ga er ook van uit dat iedereen wel de professionaliteit heeft om dat uit te sluiten en gewoon niet laat beïnvloeden en dat je elk geval apart bekijkt.” (R7).

3.5.4 Etnische diversiteit

De etnische samenstelling van een wijkteam speelt een rol als het gaat om hoe politieagenten hun werk ervaren en uitvoeren. Op individueel niveau kan een etnische achtergrond van invloed zijn op het handelen. De beleving van het onderscheid tussen *ingroup* en *outgroup* (Tajfel et al., 1964; Tajfel et al., 1971) kan veranderen in de interactie tussen een politieagent en een lid van een etnische minderheidsgroep. Enerzijds kan dit onderscheid stand houden; de wijkagenten van allochtone afkomst geven namelijk aan dat ze soms nadelen ondervinden van hun eigen afkomst in de interactie met etnische minderheidsgroepen. De etnische achtergrond van wijkagenten kan tegen hen werken, bijvoorbeeld als hier door bepaalde etnische groepen veel aandacht aan besteed wordt en ze als ‘verrader’ worden gezien:

“Mensen zien jou als soortgenoot, een van hen. En dan is het van ‘je gaat mij toch geen bekeuring geven.’ En dat soort dingetjes moet je niet tegen mij zeggen. Ik geef jou een bekeuring of geen bekeuring, maar dat heeft niks te maken met jouw achtergrond.”(R15).

Aan de andere kant kan de grens tussen *ingroup* en *outgroup* vervagen en kunnen wijkagenten vanuit hun eigen etnische achtergrond meer begrip hebben voor bepaalde situaties. Ook kan hun eigen afkomst handig zijn bij bijvoorbeeld een taalbarrière of

cultuurverschillen. Dit kan gunstig zijn voor de eigen interactie met mensen van een andere etnische afkomst, maar het kan ook handig zijn voor de rest van het wijkteam, zoals onderstaande citaten laten zien.

“Het voordeel is dat ik wel het Marokkaans kan snappen, dat praat ik zelf ook.” (R13).

“Als team hebben we een heel leuk team, ik ben buitenlands, N. is buitenlands en dan heb je twee Hollanders ertussen, twee om twee. Zo houd je mekaar ook scherp op een heleboel zaken. En zo kan je elkaar ook meegeven van 'in mijn cultuur is het zo en zo gaat dat vanuit die cultuur'. En N. kan dat doen vanuit de Turkse cultuur en ik van de Caribische cultuur.” (R11).

De etnische achtergrond kan een directe invloed hebben op de houding en gedrag van collega's, zij kunnen hen daarin corrigeren en hen op bepaalde beeldvorming wijzen.

“Voor het eerst ging ik met een collega de straat op en hij zei niet veel, het was een Hollandse collega en ik ging ernaast zitten en hij ging rijden. Het eerste wat hij deed is stoppen op een kruising en kijken naar de voorbijgaande auto's. En vervolgens kwam er een auto langsrijden met een aantal Antilliaanse of donkere jongens erin. Hij prompt erachter aan, stopteken aan en we controleerden de auto.(..) Dat hebben we dus een stuk of vier vijf keer gedaan en daarna de volgende ronde. En twee uur later wisselen we van functie, dan word ik de bestuurder en hij mag ernaast zitten. En de eerste beste witte auto die voorbijkwam ging ik erachteraan. En hij zegt van 'wat doe je?' toen zei ik; 'precies hetzelfde als jij, alleen nu gaan we allemaal blanke mensen controleren.' Toen voelde hij hem al, hij snapte de boodschap. Zo werk je mee aan een bepaalde beeldvorming bij collega's. Nu ben ik toevallig een buitenlandse collega maar als er een blanke collega had gezeten en dan als je iedere keer dat soort dingen gaat doen, dat hij die dingen ook gaat doen. Dus daar moet je alert op zijn.” (R11).

Ook geven zowel beleidsmedewerkers als wijkagenten aan dat er minder snel stereotiepe grapjes over bepaalde etnische groepen gemaakt worden in het bijzijn van een collega met een andere etnische afkomst:

“Grappen worden gemaakt over Surinamers. Ik denk niet dat ze dat zouden doen als ik er bij ben.” (R15).

3.5.5 Conclusie

Gesteld kan worden dat de politie een hiërarchische organisatie is, waar collega's onderling veel invloed op elkaar (kunnen) uitoefenen. De sfeer binnen een wijkteam speelt een belangrijke rol bij het optreden van wijkagenten, omdat hierbij bepaalde normen centraal staan. Collega's kunnen elkaar direct beïnvloeden, omdat bepaald gedrag gestimuleerd of gecorrigeerd wordt, zeker omdat wijkagenten vaak in duo's 'buiten' werken. Ook de machtspositie van iemand kan meespelen in hoeverre er invloed op elkaar wordt uitgeoefend. De sociale dominantietheorie die stelt dat mensen een voorkeur voor hiërarchie (en macht) verder kunnen ontwikkelen binnen een hiërarchische organisatie zoals de politie, lijkt geen relatie te hebben met het gedrag van de wijkagenten. Deze factoren laten de invloed van een hiërarchische organisatie zien, wat mogelijk een verband houdt met het risico op selectief gedrag. Aan de andere kant wordt dit risico verkleind, doordat de etnische achtergrond van wijkagenten binnen een wijkteam een belangrijke rol speelt. Politieagenten met een andere etnische achtergrond kunnen een corrigerende rol hebben ten aanzien van collega's. Daarnaast zijn ze in een team van belang doordat ze burgers met b taal- of cultuurverschillen beter kunnen begrijpen en helpen. Tevens heeft een etnische achtergrond van een politieagent invloed op de eigen beeldvorming over groepen. Dit heeft ook betrekking op het verschil tussen *ingroup* en *outgroup*. Deze verhoudingen kunnen veranderen door de eigen etnische afkomst.

4. Conclusie & discussie

4.1 Conclusie

In dit artikel is verslag gedaan van een onderzoek naar de praktijken van etnisch profileren door de politie. Uit de literatuur bleek dat er nog weinig sociaal wetenschappelijk onderzoek verricht was om dit fenomeen te doorgronden. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt: *Wat is de rol van de politie in het hanteren van etnische profielen ten aanzien van etnische groepen en hoe is dit handelen te verklaren?*

Om deze hoofdvraag te beantwoorden is met behulp van de data in combinatie met de literatuur getracht de vijf ondersteunende deelvragen te beantwoorden.

Allereerst is de aanpak van de wijkpolitie onder de loep genomen. De resultaten laten zien dat er in de aanpak van de politie geen expliciet onderscheid wordt gemaakt op basis van etniciteit, niet in het beleid en niet in de aanpak van wijkteams. Impliciet kunnen risicoprofielen en onderbuikgevoelens relaties met etniciteit vertonen, vooral in de discretionaire ruimte, dat mogelijkheid biedt voor selectiviteit van politieagenten.

Deze discretionaire ruimte vormt tevens een verklaring voor de discrepantie tussen het beleid van de politie en de praktijk, wat betrekking heeft op de tweede deelvraag. Na uiteenzetting van het multicultureel beleid en de vergelijking met de praktijk, blijkt dat er een bepaalde mate van discrepantie bestaat tussen het beleid en de praktijk. Deze discrepantie betreft vooral het streven naar 'de politie is er voor éénieder', dit komt niet geheel tot uiting in de maatschappij.

Ten derde is gekeken naar de invloed van ervaringen van politieagenten in functie en in burger op het gedrag van de politie. Bij deze twee deelvragen, evenals bij de vierde deelvraag, bleek het concept beeldvorming van belang te zijn die deze deelvragen met elkaar verbind. Vanuit de literatuur werd verondersteld dat positieve en negatieve ervaringen evenals stereotypen van invloed kunnen zijn op het gedrag van politieagenten. Het concept beeldvorming blijkt hier een mediërende rol in te spelen. De begrippen ingroup en outgroup vormden bij de invloed van stereotypen de basis.

Als laatste blijkt dat collega's en politieteams grote invloed hebben op het handelen van politieagenten. Gekoppeld aan het uitgangspunt van sociale dominantie, blijkt dat macht niet aantoonbaar van invloed is op het handelen van politieagenten. Wel is de hiërarchische structuur van invloed, net zoals de gesloten cultuur. Daarnaast is de etnische achtergrond een belangrijke factor dat invloed heeft op het politieteams en tevens op de individuele beleving van het verschil tussen de ingroup en outgroup, wat nadelen maar vooral voordelen kent.

Met behulp van deze informatie kan de hoofdvraag van dit onderzoek beantwoord worden. Het blijkt dat het gebruik van etnische profielen door de politie voorkomt. Dit wordt (h)erkend door de politieagenten. Dit gebeurt niet op expliciete basis, in het beleid wordt geen focus gelegd op etniciteit. Impliciet biedt de discretionaire ruimte van de politie in combinatie met het handelen naar onderbuikgevoelens en risicoprofielen, de ruimte voor het hanteren van etnische profielen. In tegenstelling tot wat in ander onderzoek wordt verondersteld, blijkt dat het hanteren van etnisch profielen niet het meeste voorkomt bij preventieve fouilleeracties. Dit kan verklaard worden doordat er alleen preventief gefouilleerd mag worden na toewijzing van een veiligheidsrisicogebied door de burgemeester en dit onder verscherpt toezicht gebeurt. De discretionaire ruimte is hierbij beperkt. Dit is niet het geval bij reguliere controles en aanhoudingen, waardoor er een grotere kans bestaat dat etnisch profileren op kan treden.

Vanuit de literatuur is naar mechanismen gezocht die etnisch profileren kunnen verklaren. Ervaringen en stereotypen blijken van invloed te zijn, maar het blijkt dat deze verklarende mechanismen worden gemedieerd door de beeldvorming over etnische minderheidsgroepen. Door zowel negatieve als positieve ervaringen die wijkagenten opdoen in hun werk, maar ook door de negatieve ervaringen als burger en daarnaast het gebruik van stereotypen, komt een bepaalde beeldvorming tot stand over etnische minderheidsgroepen. Afhankelijk van een aantal factoren kan deze beeldvorming invloed hebben op het gedrag van politieagenten. De belangrijkste factoren worden gevormd door individuele bewustwording, de eigen afkomst, en de invloed van collega's. Door politieagenten werd gesteld dat als men bewust is van het beroep dat wordt uitgeoefend en de bepaalde ervaringen die hiermee gepaard gaan, men dan probeert te allen tijde professioneel te blijven en te reflecteren op het werk. Op deze manier probeert men ervan bewust te zijn dat bepaalde ervaringen of stereotypen geen rol

spelen in het gedrag naar etnische minderheidsgroepen toe. Ook de eigen etniciteit speelt een rol bij de beeldvorming over etnische minderheidsgroepen. Een politieagent met een andere etnische achtergrond kan een andere beeldvorming hebben en ook een andere wij/zij- verhouding, wat gerelateerd is aan de literatuur over de ingroup en outgroup. Dit kan van invloed zijn op het handelen. Als laatste factor is de politieorganisatie van belang in hoeverre bepaalde beeldvorming invloed kan hebben op het gedrag en er dus wel of geen etnisch profileren kan optreden. Hierbij moet gedacht worden aan de invloed van collega's op het handelen, bepaalde machtsverhoudingen die hierbij gepaard gaan en de sfeer binnen een wijkteam.

Uit de bevindingen van dit onderzoek blijkt dus dat etnische profielen gehanteerd worden door de politie. Op twee niveaus biedt dit onderzoek verklaringen voor het etnisch profileren door de politie. Enerzijds vormen ervaringen en stereotypen de verklarende mechanismen die gemedieerd worden door de beeldvorming op het individueel niveau. Dit is echter afhankelijk van de individuele bewustwording, de eigen etnische achtergrond en de invloed van collega's. Anderzijds biedt de discretionaire ruimte en het inschatten van situaties, zoals risico-inschattingen en het gebruik van groepsbeelden (statistische discriminatie) de ruimte voor etnisch profileren op organisatie niveau. Het is (nog) moeilijk aan te tonen in welke mate etnisch profileren voorkomt, maar het blijkt dat het probleem (h)erkend wordt door de politie.

De beslissingen van politieagenten bevinden zich voortdurend in een grijs gebied, waarbij balans moet worden gevonden tussen ratio en emotie. Beslissingen komen enerzijds voort uit rationele overwegingen en risico-inschattingen, maar anderzijds spelen (persoonlijke) ervaringen, stereotypen en emoties een rol. Voor het maatschappelijk belang is het noodzakelijk dat deze balans beheerst wordt.

4.2 Discussie en aanbevelingen

Vooraf werd dit onderzoek uitgevoerd met het oog op een aantal maatschappelijke en wetenschappelijke implicaties. Naar aanleiding van de bevindingen heeft dit onderzoek op een aantal vlakken een meerwaarde laten zien. Allereerst zijn door middel van een kwalitatieve analyse de percepties, interpretaties, houdingen en uitingen van etnische profileren als sociaal verschijnsel doorgrond. Op deze manier heeft het een bijdrage geleverd aan het in kaart brengen van etnisch profileren vanuit sociaalwetenschappelijk

perspectief, daar waar nog onvoldoende over bekend was en heeft het gestreefd bij te dragen aan theorie- en begripsontwikkeling. Daarnaast is gebruik gemaakt van een interdisciplinaire benadering doordat op meerdere niveaus binnen de politie data verzameld is. Er is gebruik gemaakt van datatriangulatie, waarbij de data werd gevormd door de beleidsstukken van de politie, de interviews met beleidsmedewerkers en de interviews met de wijkagenten. Ook heeft dit onderzoek een beschrijvende en verklarende functie. Op maatschappelijk vlak kan dit onderzoek met meer informatie over etnisch profileren van waarde zijn voor de kloof tussen politie en etnische minderheidsgroepen. Zo kan de positie van etnische minderheidsgroepen verbeterd worden in de maatschappij. De rellen in Stockholm van mei jl. (NRC, 24 mei 2013) laten zien dat deze kloof nog steeds bestaat en door middel van de uiteenzetting en bewustwording van etnisch profileren kunnen dergelijke escalaties worden voorkomen. Tevens kunnen leden van etnische groepen meer het gevoel krijgen dat ze gelijk behandeld worden, aangezien etnisch profileren in strijd is met Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet. Dit kan hun positie in de maatschappij ten goede komen. Ook de veiligheid en leefbaarheid in de samenleving kan verbeterd worden als het gat tussen politie en etnische minderheidsgroepen verkleind wordt.

In dit onderzoek zijn enkele afwegingen gemaakt die invloed hebben gehad op het onderzoek. Bij het verzamelen van de data werd bevonden dat de afdeling directe hulpverlening van de politie vooral met negatieve ervaringen te maken krijgt. Dit was wellicht interessant geweest om nader te onderzoeken, maar vanwege het gebrek aan tijd is dit buiten beschouwing gelaten. Enkele kanttekeningen kunnen ook geplaatst worden bij keuzes betreffende de respondenten. Vanwege de geringe bereikbaarheid van respondenten zijn alle mogelijke contacten benaderd als respondenten. Dit waren respondenten van allerlei wijken en districten binnen Rotterdam, maar wellicht had een goede afspiegeling van de onderzoekspopulatie, de politie in Rotterdam, voor een hogere betrouwbaarheid van het onderzoek kunnen leiden. Daarnaast had een goede afspiegeling van de onderzoekspopulatie ook verhoogd kunnen worden door te selecteren op leeftijd, geslacht en etnische afkomst. Deze gegevens zijn wel meegenomen in de analyse, maar hiermee is de steekproef niet geheel representatief voor de onderzoekspopulatie en kan dit niet leiden tot generalisaties. Dit kan mogelijk een selectief-effect hebben gehad op de data; alle respondenten hebben vrijwillig deelgenomen aan dit onderzoek en hierdoor is een vertekend beeld van de resultaten

niet uitgesloten.

Dit onderzoek leidt tot een aantal implicaties voor vervolgonderzoek. Allereerst kan bij verder kwalitatief onderzoek participerende observatie een aanvulling vormen op de diepte interviews. Dit kan op methodologisch vlak voor nog meer betrouwbare resultaten zorgen. Inhoudelijk gezien, voortbouwend op een kanttekening van dit onderzoek, kan gefocust worden op de verschillende niveaus van de politie (zoals de directe hulpverlening) om zo een beter volledig beeld te schetsen van de praktijken van etnisch profileren door de politie. Daarnaast levert dit onderzoek op theoretisch vlak ook een aantal aanbevelingen op. Dit onderzoek werpt nieuw licht op de invloed van de discretionaire ruimte van de politie, vervolgonderzoek zou deze invloed nader kunnen onderzoeken. Ook is het wenselijk om onderzoek te verrichten naar de relatie tussen de hoeveelheid werkervaring van politieagenten en hun voorkeur voor macht en dominantie in het licht van de sociale dominantietheorie.

Tevens kan dit onderzoek op beleidsmatig niveau een aantal aanbevelingen opleveren. Gedacht kan worden aan het rouleren van taken van politieagenten om zo te voorkomen dat ze met eenzijdige ervaringen met bepaalde etnische minderheidsgroepen te maken krijgen. Dit werd ook aangedragen door enkele respondenten die ervaring hadden op meerdere terreinen. De beleidsstukken 'Multicultureel vakmanschap' en 'Diversiteit bij de politie' hebben vorm gegeven aan de visie om de diversiteit binnen het politiekorps te vergroten. Uit de bevindingen van dit onderzoek blijkt dat het vergroten van de etnische diversiteit van wijkteams een meerwaarde voor (de effectiviteit van) de politie kan opleveren, omdat de politie op deze manier toegankelijker is voor leden van etnische minderheidsgroepen en de kloof mogelijk kleiner kan worden tussen de politie en etnische minderheidsgroepen. Vanuit de bevinding dat 'beeldvorming' een grote rol speelt in het politiewerk en dit veelal wordt beïnvloed door negatieve ervaringen, zou er kunnen worden geïnvesteerd in trainingen op het gebied van professionaliteit, reflectie, bewustwording en zelfcorrigerend vermogen. De beleidsmedewerkers gaven aan dat er tijdens de politieacademie al aandacht aan besteed wordt, maar deze trainingen zouden in een latere fase vervolgd kunnen worden. Aan dit streven zouden ook externe organisatie (zoals Art. 1 en RADAR) een bijdrage kunnen leveren. Etnisch profileren betreft een maatschappelijk probleem, dit kan alleen opgelost worden als 'waakzaam en dienstbaar' voor iedereen geldt in Nederland en aan Artikel 1 van de Grondwet recht wordt gedaan.

Referenties

- Adang, O., Van Der Wal, R., & Quint, N. (2010). Zijn wij anders? Waarom Nederland geen grootschalige rellen heeft. *Politieacademie Lectoraat Openbare Orde & Gevaarbeheersing*. Apeldoorn: Politieacademie.
- Art. 1 (2012) A closer look at Ethnic Profiling: Minority trust in Police and Effects for Public security. Proposal by Art. 1, september 2012.
- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Hoofddorp: Boomonderwijs.
- Bovenkerk, F. (2009). *Etniciteit, criminaliteit en het strafrecht*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers.
- Bovenkerk, F. (2009). *Etniciteit, criminaliteit en het strafrecht*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers.
- Bovenkerk, F., Van San, M., & De Vries, S. (1999). *Politiewerk in een multiculturele samenleving*. Apeldoorn: Politie Onderwijs- en Kenniscentrum.
- Cankaya, S. (2012). *De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie. Het beslissingsproces tijdens proactief politiewerk*. Amsterdam: Academie Politie Amsterdam-Amstelland.
- Centrum voor Onderzoek en Statistiek (2013). Gemeente Rotterdam. Ontleend aan <http://www.rotterdamincijfers.nl/>
- Chrysochoou, X. (2004). *Cultural Diversity. Its social psychology*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Commissie van Kemenade (1997). *Criminaliteit in relatie tot de integratie van etnische minderheden*. 's-Gravenhage: Sdu Uitgevers.
- Commissie Blok (2004). *Onderzoek Integratiebeleid*. 's-Gravenhage: Sdu Uitgevers.
- Driessen, F., Völker, B., Op Den Kamp, H., Roest, A., & Moolenaar, R. (2002). *Zeg me wie je vrienden zijn. Allochtone jongeren en criminaliteit*. Politie & Wetenschap, Bureau Driessen. Zeist: Uitgeverij Kerckebosch.
- Eigenraam, A. (2013). Rellen in Stockholm breiden uit. *NRC Handelsblad 24 mei 2013*.

- ENAR (2009). *Etnisch profileren*. Ontleend aan www.enar-eu.org
- European Commission against Racism and Intolerance. *Third report on the Netherlands*.
Strasbourg: ECRI.
- Fundamental Right Agency (2010). *EU MIDIS European Union Minorities and Discrimination Survey*. Luxemburg: Bureau voor publicaties voor de
Europese Unie.
- Fundamental Right Agency (2011). *Naar een effectiever politieoptreden. Discriminerend etnisch profileren: begrijpen en voorkomen: een gids*. Luxemburg: Bureau voor publicaties voor de
Europese Unie.
- Gordijn, E., Finchilescu, G., Brix, L., Wijnants, N., & Koomen, W. (2008). The influence of prejudice and stereotypes on anticipated affect: Feelings about a potentially negative interaction with another ethnic group. *South African Journal of Psychology*, 38, 589-601.
- Hupe, P. & Hill, M. (2007). Street-level bureaucracy and public accountability. *Public Administration* 85, 279-299.
- Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (OVV), 2009. *Diversiteit bij de politie*. Den Haag: Grafisch Buro van Erkelens.
- Korf, D.J. (2003). De politie. In: Bovenkerk, R., Komen, M., Yeşilgöz, Y. (2003). *Multiculturaliteit in de strafrechtspleging*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers.
- Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit (LECD), 2008. *Politie voor één ieder. Een eigentijdse visie op diversiteit*. Den Haag: OBT.
- Nationale Ombudsman (2011). *Waarborgen bij preventief fouilleren. Over de spanning tussen veiligheid, privacy en selectie*. Den Haag: Deltahage.
- Nationale Ombudsman (2012). *Rapport Preventief fouilleren langs de A2 bij Geldermalsen en op camping 'Maaszicht'*. Den Haag: Deltahage.
- Norman, P. (2003). Statistical discrimination and efficiency. *Review of Economic Studies* 70, 615-627.

- Pettigrew, T. & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. In: *Journal of Personality and Social Psychology* 90, 751-783.
- Pettigrew, T.F., Tropp, L., Wagner, U., & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International Journal of Intercultural Relations* 25, 271-280.
- Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European review of Social Psychology* 17, 271-320.
- Rippert-Lasmussen, K. (2011). "We are all Different": Statistical Discrimination and the Right to be Treated as an Individual. *Ethics* 15, 47-59.
- Schwab, S. (1986). Is statistical discrimination efficient? *The American Economic Review*, 76, 228-234.
- Sidanius, J., Pratto, F., Van Laar, C., & Levin, S. (2004). Social Dominance Theory: Its Agenda and Method. *Political Psychology* 25, 845-880.
- Sprenger, C. (2011). Slim vakmanschap: 'hotspots' bij de politie. *Holland/Belgium Management Review* 132, 2-8.
- Svensson, J., Sollie, H., & Saharso, S. (2011) *Proactief handhaven en gelijk behandelen*. Amsterdam: Reed Business.
- Tajfel, H., Sheikh, A., & Gardener, R. (1964). Content of stereotypes and the inference of similarity of between members of stereotyped groups. *Acta Psychologica* 22, 191-201.
- Tajfel, H., Billig, M.G., Rundy, R.P., & Flament, C. (1971). 'Social categorization and intergroup behaviour'. *European Journal Of Social Psychology* 1, 149-178.
- Van Burik, A., Hooegeveen, C., Snippe, J., Kruize, A., & Bruinsma, M. (2012). *Ontwikkeling jeugdoverlast in de 22 gemeenten van het Samenwerkingsverband Aanpak Marokkaans-Nederlandse Risicjongeren*. Woerden: Van Montfoort/Intraval.
- Van Der Leun, J.P. & Van Der Woude, M. (2011). Ethnic Profiling in the Netherlands? A reflection on expanding preventive powers, ethnic profiling and a changing social and political context. *Policing & Society* 21, 444-455.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), 2001. *Nederland als
immigratiesamenleving*. Den Haag: Sdu Uitgevers.

Appendix

Topiclijst Beleidsmedewerkers

Topic	Respondent
Welkom	<ul style="list-style-type: none"> - Welkomstwoord - Voorstellen - Doel onderzoek - Anonimiteit gewaarborgd - Opname gesprek
Achtergrond respondent	<ul style="list-style-type: none"> - Leeftijd - Plaats van herkomst - woonachtig in - Hoelang werkzaam bij de politie/eerdere functies
Etnische groepen in Rotterdam	<ul style="list-style-type: none"> - definitie etnische groepen/kenmerken - apart beleid
Handelen politieagenten	<ul style="list-style-type: none"> - preventieve actie - risicoprofiel - registratie politiesysteem - effectiviteit/selectiviteit
Invloed op handelswijze	<p><u>Individueel:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Discretionaire bevoegdheid - Contact & ervaringen - Stereotypen <p><u>Teams:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Invloed van collega's (contact/stereotypen).
Beleid	<ul style="list-style-type: none"> - Totstandkoming van beleid - Kernpunten beleid - Beleid per buurt/district - Beleid Rotterdam representatief voor Nederland - Beleid vs praktijk
Dankwoord	<ul style="list-style-type: none"> - Bedankt voor hulp - Interesse in resultaten/terugkoppeling met interviews agenten

Topiclijst Wijkagenten

Topic	Respondent
Welkom	<ul style="list-style-type: none"> - Welkomstwoord - Voorstellen - Doel onderzoek - Anonimiteit gewaarborgd - Opname gesprek
Achtergrond respondent	<ul style="list-style-type: none"> - Leeftijd - Plaats van herkomst - woonachtig in - Hoelang werkzaam bij de politie/eerdere functies - Huidige functie
Etnische groepen in Rotterdam	<ul style="list-style-type: none"> - huidige functie - omgang etnische groepen in functie - onderscheid etnische groepen? - Verschillen in omgang?
Handelen politieagenten	<ul style="list-style-type: none"> - preventieve actie - risicoprofiel - registratie politiesysteem - effectiviteit/selectiviteit
Invloed op handelswijze	<p><u>Individueel:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Discretionaire bevoegdheid - Contact & ervaringen - Stereotypen <p><u>Teams:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Invloed van collega's (contact/stereotypen).
Beleid	<ul style="list-style-type: none"> - Kennis van beleid? - Terugkoppeling naar beleid
Dankwoord	<ul style="list-style-type: none"> - Bedankt voor hulp - Interesse in resultaten/terugkoppeling